Fabrikalardan makina sesinden
önce İşçinin Sesi gelecek
Yıl:17 Sayı:413

İŞÇİNİN SESİ

Paylaşım savaşına hayır!
Sınıf savaşına evet!
25 Şubat 1991

BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN! BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN! BÜTÜN ÜLKELERİN PROLETERLERİ BİRLEŞİN! KARKERÊN HEMÛ WELATAN YEKBIN!

Düşman ekonomik krizin yükünü sırtımıza yıkmaya çalışıyor, buna karşı çıkalım

DÜZENİ BAŞLARINA YIKALIM

Burjuvazinin krizi, dünya ekonomisinin kriziyle bağlı olarak daha da derinleşecek ve şiddetlenecektir. Bu krizin işsizlik ve yoksulluk biçiminde getireceği yıkıntıdan kurtulmanın tek bir yolu vardır. O da, partimizin eski bir marşında yer aldığı üzere, "dar sokaklarında işsizlik ve yoksulluk gezen Yeşil Bursa'yı, Kızıl Bursa yapmak, kurtarmak"tır.

Dünyanın başhaberi, Körfez'de başlayan kara savaşıdır. Türkiye'nin başhaberi ise, ülke savaşa aktif katılmadığı halde, onu her yönden etkilemekte olan ekonomik krizdir.

Ekonomik kriz

Türkiye burjuvazisinin tüm sözcüleri ekonomide durgunluk olduğunda anlaşıyorlar. Ülkenin döviz getiren iki gelir kaynağı büyük sıkıntı içindedir. Yatırımlar nedeniyle büyük kredi ve borç yükü altına girmiş olan turizm sektöründe işletmeler müşteri yokluğundan sinek avlıyor. Birçok otel, lokanta kapanmış ya da kapanmak üzeredir. Onbinlerce otel-lokanta işçisi işten çıkarıldı.

Ortadoğu pazarlarının savaş nedeniyle ortadan kalktığı, Batı pazarlarının ise savaşla hızlanan ekonomik gerilemenin etkisiyle daraldığı bu ortamda, Türkiye ekonomisinin dünya pazarına en çok açılmış olan sektörleri de krize girdi. AT kotalarının artırılması için sıkı bir koyun pazarlığı yürüten tekstil ve deri ihracatçıları, yeni siparişler alamadıklarından yakınıyorlar. Öte yandan, savaşla birlikte iç piyasada ortaya çıkan talep daralması, ellerinde biriken stokları iç piyasada yüksek fiyatla satarak dışarıdaki "kârdan zararı" telafi etmeye niyetlenen tekstilcilerin heveslerini kursaklarında bıraktı. Şimdi, bütün güçleriyle "zararına satış, ucuzluk, peşinatsız-faizsiz taksitle satış" adı altında stokları elden çıkarmaya çalışıyorlar.

Savaşın çıkmasıyla birlikte bankalardan çekilen paraların 4 trilyonluk bir bölümünün hâlâ geri gelmemiş oluşu, bankaları ciddi bir likidite sorunuyla karşı karşıya getirdi. Bu durumda bankalar, kredi musluklarını kısıp faiz oranlarını artırarak paranın hareketini denetim altına almaya, kendilerini korumaya çabalıyorlar.

Bu tutum, yatırım yapmak ne söz, endüstri işletmelerinin varolmalarını – ki, bir OECD raporu, çoğunun banka kredilerine bağımlı olduğunu belirtiyor – olumsuz etkiliyor. Krediyle çalışma olanakları yüksek kredi maliyeti yüzünden iyice daralan, ortadan kalkan, bu arada elinde büyük stoklar biriken işletmeler, üretimi kısıyor, geçici olarak durduruyor (Otomarsan, Nasaş gibi), ya da hepten kapanıyorlar. (Gazeteler, imalat endüstrisinde üretim artışının 1990'ın son aylarından bu yana yavaşladığını yazıyorlar.) Toplu sözleşmelerde işçilerin aldıkları ücret zamlarının "yüksekliğini"(!) de gerekçe gibi kullanan işverenler, iki ay içinde ikiyüz bin dolayında işçiyi işten çıkardılar. İşverenler krizin yükünü işçi sınıfının sırtına yıkmaya çabalarken, işsizlik çığ gibi büyümektedir.

Devlet ne alemde?

Devletin maliyesi daha iyi durumda değildir.

Körfez krizinin bugüne kadar faturası 9 trilyon lira oldu. 1990'da dış ticaret açığı, bir önceki yıla göre iki kat arttı ve 8,8 milyar dolar oldu.

Ödemeler dengesi cari işlemler açığının 1991'de 3 milyar doları aşması beklenirken, Türkiye, Körfez krizi dolayısıyla Suudi Arabistan, Kuveyt, ABD, AT ve Japonya'dan almış olduğu/alacağı hibe ve kredilere güvenmekteydi. Ancak, savaşın Türkiye'nin kredi risklerini artırdığı, dış kredilerin faiz hadlerinin yükseldiği, geri ödeme koşullarının da ağırlaştığı bildiriliyor. Yani, bu döviz kapısında da zorluklar belirmiş.

Öte yandan OECD raporu, Türkiye'nin bütçe açığının (1989'da gayrı safi milli hasılanın yüzde 8,25'i kadarken) gayrı safi milli hasılaya oranının 1990'da yüzde 9,5 olduğunu, bu yıl ise yüzde 11'i aşacağını belirtiyor. Raporda, "iç borçlanma olanaklarının sınırlı olması ve yeterli ölçüde net dış borçlanmaya gidilememesinin, kamu açıklarının büyük ölçüde Merkez Bankası kaynaklarından karşılanması (yani karşılıksız para basılması-*İ.S.)* tehlikesini doğurduğu" belirtiliyor. Bu durumda enflasyon iyice şiddetlenecektir, deniliyor.

Gerçekten, 1990 Eylül'ünde 13,6 trilyon olan emisyon hacmi, şubat başında 16,3 trilyona vardı. Şubat sonunda ise 19-20 trilyon olacağı tahmin ediliyor. Ancak, ekonomideki kamu kesimi finansman açıkları kapatılamıyor. İç borç yükümlülüklerini yerine getiremeyen ve bankalardan borç almada başarısız kalan Hazine, Merkez Bankası'na başvuruyor. Bu arada, son haftalarda yapılan büyük KİT zamları, kamu finansman açığının her zaman olduğu gibi emekçilerin sırtından kapatılmaya çalışılmasına örnektir.

Yılbaşından bu yana, savunma, sağlık ve personel ödemeleri dışında bütçe ödemelerinin serbest bırakılmamış oluşu, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde büyük sorunlar yaratıyor. Örneğin, devletten mali katkı alamayan birçok belediye iflasın eşiğindedir. Ellerindeki mal varlıklarını satışa çıkartan belediyelerin işçilere olan birikmiş borçları 150 milyar TL dolayındadır.

Nasıl yorumlamalı?

Son yıllarda dış borç yükü katlanarak büyüyen, şimdi turizm ve ihracattaki tıkanma nedeniyle dış gelirlerinin artışı hızla yavaşlayan, içeride kamu finansman açığını iç borçlanmayla karşılama olanakları iyice daralan ve aynı zamanda da, dünya ekonomisindeki bunalıma karşı önlemler getirme durumunda olan burjuvazinin güçlüklerini tahmin etmek zor değildir. Yine de güvendikleri belli noktalar vardır: İhracat kanallarını zorlamak. İşsizliği artırarak ücret düzeylerini iyice aşağıya itmek. Vergileri daha da yükseltmek... Dış borçlanmayı daha da büyütmek ve yeni dış borçlarla eskilerinin faizlerini ödeyerek, kendi konumunu emperyalist ülkelere belli bir bedel karşılığında "kiralayarak", bir ticarettir tutturup gitmek.

Ancak, attığı her adımın burjuvaziye getirdiği faturalar vardır. Sınırsız para basılamayacağı gibi, kendileri ekonomik gerileme içinde olan ülkelerden "elverişli" denebilecek koşullarda dış borç/kredi alma olanakları da kolay değildir. Dünya çapında durgunluk gelişirken ihracata, yurtdışı ihalelere ne derece bel bağlanabilir? (Kaldı ki - bir örnek olsun diye söyleyelim - Kuveyt'in petrol zengini şeyhleri savaş sonrasında ülkenin "yeniden imarı" ile ilgili ihalelerin çoğunu ABD, İngiltere'ye verdiler, Türkiye'den ise yalnızca işçi istediler.)

Hele, işçi sınıfının krizin yükünü sırtında taşımayı kabul ettiğini kim söylüyor? Yüzbinlerce işçi işten çıkarılmış ya da çıkarılmaktadır. İşsizlerin net 234 bin dolayında olan asgari ücretten çalışmaya mecbur edildiği bu ortamda, *Tercüman*'ın yazdığına göre, dört kişilik bir ailenin mutfak harcamaları 10 Ocak'la 5 Şubat arasında yüzde 11,21 oranında artmış ve ayda yarım milyonun üstündedir. Bu durum, aileler/hemşehriler arasındaki geleneksel dayanışmanın mali temelini hızla ortadan kaldırmakta, işçi mahallelerinde tencerelerde sınıf öfkesi kaynamaktadır.

Amerikalı işadamlarının TC yetkililerini "sosyal patlama tehlikesi" konusunda uyarmaları boşuna değildir. 1990 yılı sonunda başlayan ve ocak ayı içinde yasaklanana dek süren grevlerle, işçi sınıfımız, Türkiye tarihinin grev rekorlarını kırmıştır. Grevlerin hükümetçe yasaklanmasına karşın sendikaların (örneğin Erdemir'de) grev kararı almakta oluşu, dilekçeli vb. işçi eylemlerinin önünün alınamayışı bile çok şey anlatıyor. Her yükselen dalgasıyla burjuvazinin setlerini iyice zayıflatan Türkiye işçi sınıfı, 1991'de yeni ve çok daha militan sınıf savaşlarına hazırlık yapıyor.



Ekonomik durum, işçi sınıfının durmak bilmeyen eylem dalgaları burjuvazinin yönetim krizini derinleştirirken, burjuvazi-içi çelişkileri de iyice azdırıyor. İktidarla burjuva muhalefetin arasındaki kavga, tam bir kedi-köpek çekişmesine döndü. Birinin ak dediğine öteki kara diyor. Bunun yanında Özal'la kendi partisinin önde gelen yöneticileri arasındaki çekişme, basında manşetten verilecek kadar ayyuka çıktı. DYP ve SHP de kendi içinde birbirine girmiş kliklerin kavgasını yaşıyor. Sanayi odaları içindeki kavgalar, TÜSİAD-TOBB çekişmesi, imalatçı-ihracatçı, banka-şirket sürtüşmeleri, tekel-tekeldışı hırlaşması, özel-devlet rekabeti, karşılıksız çek, protestolu senet kavgaları... Daha örnek verilebilir.

Bu koşullar altında burjuvazi, bir yandan uluslararası manevralarla Körfez krizinin yarattığı "fırsatları" değerlendirebileceği bir askersel-diplomatik ortam oluşturmaya çabalıyor. Orduyu modernleştirme, profesyonelliştirme projeleri hazırlıyor. Ortadoğu'nun savaş sonrası yeniden-paylaşımında hatırı sayılır bir pay sahibi olmak istediğini gizlemiyor. Dışarıda elini güçlendirsin, içeride biriken buharı biraz boşaltsın diye de, demokrasi(!) makyajı yapıyor. Kürtçeye "özgürlük"(!) veriyor, 141-142'nin kaldırılması olasılığından söz ediyor, "demokrasi planları", anayasa değişikliği hazırlıkları olduğunu ilan ediyor, vb. Ancak, zayıf halka ülkenin manevra alanı her geçen gün daralan burjuvazisinin, fazla demokratik hak vermeye mecali yok. Bu nedenle Kürtçe konusunda yaptığı gibi, sapıyla verip kaşığıyla alıyor. Grevleri yasaklıyor, anti-terör yasalarını gündeme getiriyor.

Burjuvazi bir yandan da, dünya ekonomisindeki değişime ayak uydurabilmek için hızlı karar almak, esnek ve kıvrak bir siyaset izlemek gerekliliğini karşılayabilmek için yürütmenin yasama karşısındaki fiili gücünü daha da artıracak yetki tasarıları hazırlıyor. Ancak bu girişim bile iktidar partisinden başlamak üzere burjuvazi-içi çatışmaları azdırmaktan başka bir sonuç vermiyor.

Bu arada, piyasada "sol" tanıtılan SP'nin "patriot" genel başkanı, parmak ayı gösterirken parmağa bakıyor ve "devletin çatısındaki korkunç çürüme"den söz edip hedef şaşırtıyor. Oysa görev, işçi sınıfına, düşmanın devletinin yalnızca çatıda değil temelden çürümüş olduğunu göstermek, onun bunu yıkıp yerine kendisinin devletini kurabilmesi için elinde olması gereken silahla (illegal, demir disiplinli, devrimi hedeflemiş komünist partisiyle) donanmasını sağlamaktır.

Burjuvazinin krizi, dünya ekonomisinin kriziyle bağlı olarak daha da derinleşecek ve şiddetlenecektir. Bu krizin işsizlik ve yoksulluk biçiminde getireceği yıkıntıdan kurtulmanın tek bir yolu vardır. O da, partimizin eski bir marşında yer aldığı üzere, "dar sokaklarında işsizlik ve yoksulluk gezen Yeşil Bursa'yı, Kızıl Bursa yapmak, kurtarmak"tır. Görev, zayıf halka Türkiye'yi emperyalist zincirden koparıp kahraman Küba'ya yoldaş kılmak üzere olanaklardan yararlanmaktır.

Salih Can

İŞÇİNİN SESİ

Türkiye'den 4 kitap gönderilerek abone olunabilir. ☐ Yazışma adresi: PO Box 513, London N16 5QB, England ☐ Baskı: Multiline Systems Ltd. (TU) ☐ Gönderilen yazıları yayınlayıp yayınlamama ve tersine bir istek belirtilmedikçe düzeltme, ya da kısaltma hakkı yayın kurulunundur. Hiçbir yazı geri gönderilmez.

Yeter ki öğrenmek isteyelim

Yeni yoldaşlarıma yardımı olacağını düşündüğümden kendi deneyimimden bahsetmek istiyorum.

Biliyoruz ki, tüm yoldaşlarımızın bir hücre çalışması oluyor. Bunun yararını defalarca hepimiz gördük. Bir süre önce hücreden sekreterimizin görevi nedeni ile ayrılması sonucu benim onun yerini almamı kararlaştırmıştık. Doğal olarak, sekreterin görevini tam olarak bilmiyor, bana verilen kitaplardan yararlanmaya çalışıyordum. Sekreterimizin bize uyguladığı gibi önceden hazırlanıyordum. Konuları konuşurken, yoldaşların araştırmacı bir şekilde yanaşmalarına dikkat ediyordum. Ancak her defasında konunun onları tatmin etmediğini hissediyor ve izliyordum. Birkaç toplantı sonrası yoldaşlarıma benim yalnızca ana başlığı getirebileceğimi, araştırıp birlikte tartıştığımız zaman konunun aydınlanabileceğini belirttim. Ve nihayet o yöntemlerin gerekliliğinin farkına varıldı.

Sekreterin görevi toplantılarda okuduğu, bildiği tüm konuları sayfa sayfa anlatmak değil, teorik çalışmalarda ilgiyi bir ana başlığa toplayıp, yoldaşlarının bu konuda araştırma yapmasını, bu konuda bilinçlenmesini sağlamak. Hücrede ise bu konunun pekişmesini sağlamak mümkün. Hatta şöyle bir yöntem bile uygulanabilir, yoldaşlar sırasıyla konular seçip tartışmasını hücreye getirebilir, bu konuda bilgi verebilirler. Bu çalışma diğer yoldaşların bu konuyu araştırmasını sağladığı gibi, anlatan yoldaşın bu çalışmada bilgisini genişletebilir.

Şunu da belirtmek istiyorum. Partimizin sunduğu çalışma sistemi ile, daha önce başka siyasetin içindeyken, onların bana altı ayda veremediklerini, ben hücrede bir ayda alabildim. İnanın abartarak söylemiyorum. Dev-Sol'da bulunduğum altı ayda benim seviyemi ölçüp bana yararlı birşey vermemişlerdi. Dergilerinde verdikleri haberler, "biz yaptık" haberlerinden, yani reklamdan öteye pek gitmiyor. Yayın organları, hem partinin, hem yoldaşların yaptığını vermeli ama bu reklam amaçlı olmamalı. Yoldaşlara bilgi verebilmeli, düşündürmeli, araştırmacı olmalı, partinin düzeyini vermeli, kısacası aydınlatıcı olmalı.

Biraz da bireysel eğitim çalışmamdan söz etmek istiyorum. Fabrikada çalıştığım ve parti görevlerimin dışında kalan zamanımda eğitim çalışmamı düzenli olarak yapmaya çalışıyorum. Merakımı uyandıran konuları seçerek araştırıyor ve bulduğum kitaplardan, parti yayınlarından yararlanıyorum. Aynı zamanda okuduğum konular üzerine yoldaşlarımla, demokrat insanlarla tartışıyorum.

Aslında buraya yazacak o kadar çok konu var ki, bunların hepsini yazamıyorum. Partiyle tanıştığımdan beri ilerlediğimin farkındayım. Çok iyi olmadım ama bilmediğim çok şeyi öğrendim. Bunu yoldaşlarıma ve TKP'ye borçluyum.

Dilbırin Bawer, Marmara



Okulumuzdaki bir dönem

Merhaba yoldaşlar,

Bu ilk yazımda yoldaşlarıma, okulumuzdaki bir dönemlik süreci anlatmak istiyorum. Bu süreçteki tutarlı, özverili ve mücadeleci tutumumuzun, parti kültürümüzden kaynaklandığını başta belirtmem gerekir.

Fakültemizin açılmasından itibaren yoğun bir propaganda çalışması yaptık. Türkiye'deki ve dünyadaki, ekonomik, siyasal ve toplumsal durumlarla ilgili bildiriler dağıttık, afişler astık, forumlar yaptık. Öğrenci eylemlerine ve mitinglere katıldık.

Fakültemizde, öğrenci derneği yönetiminde olduğumuz için dernek faaliyetlerine önem verdik. Dernek ile kitleyi birbirine mümkün olduğunca yaklaştırdık. Derneğin çalışmasının, dolayısıyla yönetimindeki yapının çalışması anlamına geldiğini bilerek, mümkün olduğunca özverili çalıştık.

Bu dönemdeki en önemli olaylardan biri şüphesiz faşistlerle olan kavga oldu. Faşist bir öğrencinin, bir bayan arkadaşa laf atması sonucu, faşist öğrenci dövüldü. Ertesi gün "Ülkücü Gençlik" imzası olan afişler jandarma eşliğinde, faşistler tarafından asıldı. Okulda olan devrimci-demokrat öğrencilerle konuşup afişleri indirme kararı aldık. Birçok yapı bu karara çelişkili fikirler ortaya attı. Bu onların demokratlık kavramının mantıksızlığını gösterdi. Bu çarpıklıklara rağmen ellerimizde sopalar, afişleri indirmeye çıktık. Afişlere ilk saldıran üç kişi de bizdendi. Kitle ise arkamızdaydı. Afişleri indirmemizle kavga çıktı. Kavgada bir kişi bayıldı, bizim tarafta kayda değer yaralı yoktu. Faşistlerden bir kişinin kolu kırılmış, çoğunun suratında morluklar varmış, birisi ise yatalak olmuş. Sonraki günlerde hazırlıklı olarak, faşistleri bekledik ama bir tane faşist bile gelmedi. Sonuçta gerici ve insanlık dışı bir yapıya propaganda hakkı tanımadık.

Biraz da yaptığımız boykottan bahsedeceğim, çünkü bu, uzun zamandır yapılmadığı için bize büyük deneyim kazandırdı. O boykota, birçok yapı genel boykot dese de, biz boykotun yalnızca uyarı boykotu olabileceğini söyledik ve savunduk. Boykot önce afişlemelerle ve forumla kitleye duyuruldu. Faşistler saldırabilir diye sopalar hazırladık.

Okula geldiğimizde normal öğrenci sayısının dörtte biri ancak vardı. Diğerleri çekindiklerinden gelmemişti. Sınıf konuşmalarıyla katılımı arttırmaya çalıştık. Genelde boykot başarılı geçti.

Jandarmalar bazı arkadaşlarımızı almak için okula geliyordu. Devrimci demokrat kitlenin aldığı tavırlar, dekanlığın sıkıştırılması, yer yer jandarmayla yapılan sürtüşmeler jandarmanın baskısının azalmasını sağladı. Artık afiş toplamaya bile gelmiyorlar.

Ayrıca 3 Ocak uyarı boykotuna da aktif olarak katıldık. Sabah gelip "yaşasın boykotumuz" diye pankart astık. Federasyonun organize ettiği Çapa'daki foruma ve korsan mitinge katıldık. Mitinge katılım fazla olmasına rağmen, federasyonu oluşturan yapıların kaypaklığı ve tutarsızlığı eylemin başarısızlığını getirdi. O kitleyle işçi sınıfına büyük destek verilebilirdi.

Yaşasın Marksizm-Leninizm!

Aydın Güneş, İstanbul

Yürükoğlu yoldaşın yönetiminde çalışan Talipler Halk Müziği Topluluğu çalışmalarını mütevazi bir ürüne dönüştürdü

BİN YILLIK YÜRÜYÜŞ

YAPIMCI: Londra Türk Halk Müziği Çalışmaları Merkezi
YÖNETMEN: R.Yürükoğlu
MÜZİK YÖNETMENİ: Cemal Tekin

VOKALLER: Fatma Yılmaz, Nurten Keskin, Ömür Aydın, Gamze, Metin Yener, Sadık Murtaza Köksal, Yusuf Coşkun, Civan Kurteli, Ali Haydar Hataylı, Cemal Tekin

SAZLAR: Cemal Tekin, R.Yürükoğlu, Sadık Murtaza Köksal (Divan), Gülen Erdilek, Nurten Keskin, Metin Yener, Ali Haydar Hataylı (Darbuka)

Ödemeli isteme adresi:
Londra Türk Halk Müziği Çalışmaları Merkezi,
86 Balls Pond Rd., London N1, England.
Fiyatı: 5 Sterlin.

Bu "yıkıcı" kitabı mutlaka okuyun

İKİNCİ BASKI

OKUNACAK EN BÜYÜK KİTAP İNSANDIR

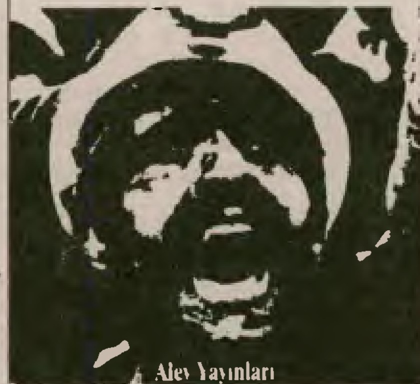
TARİHTE VE GÜNÜMÜZDE ALEVİLİK

R. Yürükoğlu

İsteme adresi:
Alev Yayınları Piyerloti Caddesi 17/4-C
Çemberlitaş — İstanbul
Tel: 516 8464
320 sayfa. Fiyatı:12,500TL
(Toplu isteklerde indirim yapılır — Alev Yayınları)

MARKSİZM'DE İŞÇİ SINIFININ KAPSAMI VE TÜRKİYE

Emine Engin



İsteme adresi: Alev Yayınları, Piyerloti Caddesi 17/4-C
Çemberlitaş - İstanbul (Tel:516 8464)
Dağıtım: İstanbul: Arkadaş, Barış, Cemmay, Tümda
Ankara: Adaş, Dost İzmir: İleri

CKK ve KİTAPÇILARDA

ÇIKTI

METAL İŞKOLUNDA SENDİKAL BİRLİK SORUNU VE TÜRK METAL'DE BİRLİK

Ali Babaishak - Mercan Köklü



Türkiye işçi sınıfı mücadelesinin bir kilidi metal işkolundaki sendikal sorunun çözülmesinde yatmaktadır. Bu kilidi açmanın yolu, Türk Metal'deki faşistlerle aktif, militan mücadeleden geçmektedir. İşçi sınıfı devrimcileri, Türk-İş'te, Türkiye sendikal hareketinde ve militanlıkta ana halkanın Türk Metal'e yüklenmek olduğunu ileri işçilere göstermelidirler.

Bu kitapçık, sendikalarının yönetimleri tarafından "seccadeli" ya da "ikili" birlik manevralarıyla şaşırtılmaya çalışılan Otomobil-İş üyelerine, verilerin de ortaya koyduğu kestirme yolu gösteriyor: Sendikanızı da alın, Türk Metal'e katılın!

İsteme adresi:
Alev Yayınları, Piyerloti Caddesi 17/4-C
Çemberlitaş - İstanbul
(Tel:516 8464)

Gün, partimizi yığınların içinde sarsılmaz bir parti yapma günüdür

Yığın ¨rgütlerind komünist çalışma ve partisiz devrimcilik

Fevzi Dinç

1990 yılı Türkiye için bir mücadele yılı oldu. Özellikle yılın son döneminde ardı ardına çıkılan grevler, Zonguldak maden işçilerinin militanca sürdürdüğü grev, Ankara'ya kitlesel yürüyüş, metal işçilerinin grevi, 3 Ocak'ta Türkiye çapında yapılan "genel eylem" Türkiye işçi sınıfının mücadelesini daha da hızlandırdı. Toplumun her kesiminde yaşam daha da hareketlendi. Birçok insan yükselen mücadelenin de etkisiyle daha ön saflarda yer aldı, devrimcileşti, devrimci saflara eğilim duymaya başladı.

Özellikle 1990 yılı sonlarındaki militanlığın 1991 başına sarkması, 1991'e de işçi sınıfının damgasını vuracağının, kavganın daha üst boyutlara yükselebileceğinin muştucusu oldu.

1990 işçi sınıfının damgasını vurduğu bir yıl oldu. Devrimci durumun ayak sesleri duyuluyor. Ayak sesleri yaklaştıkça mücadele daha da ivme kazanacak. Sınıflardan bir tanesi kavgayı kazanacak.

İşçi sınıfının kavgası yükseliyor. Bu dönemde özellikle komünistlere büyük görevler düşüyor. Ülke genelinde legal çalışma olanakları artıyor. Demokratik haklar için savaşımın koşulları sürekli iyileşiyor. Sınıfın içinden demokratik haklar için savaşım da sürekli yükseliyor. Bu ortamda iki nokta üzerinde çok önemli şekilde durmamız gerekiyor. 1) Legal derneklerde (demokratik yığın örgütlerinde) komünist çalışma, 2) Partisiz devrimcilere yönelik çalışma.

Legal derneklerde çalışmamız

Uzunca bir süredir demokratik yığın örgütleri içinde çalışmalar yapılıyor. Demokratik yığın örgütlerinde yapılan çalışmalarla ilgili genel doğruları ele almadan önce, kendi çalışmamızı değerlendirmek daha iyi olacak. Ondan sonra genel doğruları da gözönüne alarak, yapılan çalışma herkes tarafından daha rahat irdelenebileceğinden daha yararlı olacaktır. Kuşkusuz, birçok yoldaş doğruların yapıldığını ileri sürecektir. Doğrular yapılıyor. Geneliyle doğruları yakalıyoruz ve bu süreç içerinde ilerliyoruz da, ama benim ele alacağım konular genel anlamıyla derneklerde çalışma nerelere oturmalı, nerelere oturmamalı yönündedir.

Özellikle işçi kitlesinin demokratik sorunlarının çözümünü öne almış, özgül sorunlardan yola çıkan tek dernek var Türkiye'de. İçinde ağırlıkla işçi kitlesini barındıran bu dernekte yapılacak çalışmalar çok önemlidir. Ama bu derneğin özellikle genel merkezinde çok uzunca süre yeterli düzeyde sağlıklı bir çalışma yapılamamıştır. Dernek Türkiye'de özellikle proleter kesimin ağırlıkla yoğunlaştığı illere yayılabilecekken, birçok illerdeki kuruluş çalışmaları uzun ve sancılı bir süreç yaşamış, hâlâ da kurulamamıştır. Oysa örneğin, İzmit, Adana, Çorlu, Zonguldak, Manisa gibi işçi yatağı illerde, Gebze, Aliağa, Turgutlu gibi ilçelerde şubeler açılmalıydı. Bu hem genel merkezin çalışmalarına, hem de genel anlamda demokratik haklar için sınıfı demokrasi savaşımına sürmede büyük olanaklar sağlayacaktı. Öncelikle bu yığın örgütü içinde partinin örgütlenme ve ajitasyon çalışmaları, yeni şubelerin açılması için dernek yönetiminin ve şubelerinin zorlanması yönünde olmalıydı. Bu konuda adımlar atıldı, fakat henüz somut bir sonuç elde edilemedi.

Diğer yandan işçi derneğinin dışında kültür sanat dernekleri, öğrenci dernekleri gibi değişik dernekler de var. Odalar var. Buralara yönelik özellikle Ege'de yapılan çalışmalar var. Bu çalışmaların genel anlamıyla olumlu gidişi olmasına karşın, çalışmaların ana ekseni komünist çalışmadan kaymış durumda. Birçok yoldaş legal çalışma adı altında dernekçiliğe boğulmuş. Demokratik çalışmanın ana eksenine partinin propagandası oturmuş değil, dernek ve dernekçilik oturmuş durumda. Oysa dernekçilik tek başına bir hiç. Eğer dernek partinin legal yığın örgütü olarak kurulmuş bir dernekse, bu dernekteki çalışmalarda derneği kurumsal yapıya kavuşturmak doğru bir çaba. Tek bir koşulla, partili kimliği, parti yapısını ve parti çalışmasını kesinlikle geriye itmeden. Bu derneği, motorun hareketini makinaya ileten bir kasnak haline getirmek gerekli.

Eğer yapılan bu değilse, eğer böyle bir yığın örgütü yığınlarını demokrasi savaşımında eğitemiyorsa, çalıştığı özel alanlarda genel çalışmanın altına işçi sınıfının bilimini döşeyemiyorsa, yine yapılan yalnızca dernekçiliktir. Önemli olan dernek çalışmasında özgül sorunlardan hareketle, sorunlara işçi sınıfı bilimi açısından açıklık getirmektir. Dernek, işçi sınıfı bilimini, genel sorunların çözümünde kullanmalı, bunu yaymalıdır.

Dernek içinde hücre ilkesi geri kaymadan, konspirasyon yok edilmeden, karşılıklı iletişim, yardımlaşma ve etkileme de dikkate alınarak hücreler, İMG'ler kurulmalı, partililerin, diğer devrimci-demokrat hareketlerden kişilerle laf salatası yapmadan ortak eylemler içinde çalışması örgütlenmelidir.

Tüm insanların açık propaganda yapması, özellikle legal yığın örgütlerinde çalışanların ne yöne dikkat etmesi gerektiğini anlatacaktır. İnsanlara konuşma sınıfın genel sorunları hakkında enformasyonu artıracak, parti çalışmalarının ve dernek çalışmalarının ne yönde sürmesi gerektiğini ortaya çıkaracaktır.

Düşünün bir kere, ben bir işçiyim, işyerinde bir sürü sorunum var, bu sorunların altından nasıl kalkacağımı tam olarak çözümleyemiyorum. İşyerindeki arkadaşımdan derneğin varlığını öğreniyorum. Bir gün vardiya çıkışında uğruyorum, dernek kapalı. Açık bulduğum gün ise içeride saz çalınıyor, benimle kimse konuşmuyor. Çalınan türküler çok güzel ama her gün de bundan başka birşey olmazsa, ben hep yarın sorunlarımı tartışırım umuduyla gider de her gün bana kafa sallayarak bir hoş geldin denirse ve ben sorunlarımı tartışamadan çıkarsam, o derneğin neden olduğunu düşünürüm. Bunda haklıyımdır da.

Burada şu ortaya çıkıyor. Derneklerin belli bir amacı vardır. Bu amaç doğrultusunda çalışırlar. Bu çalışma amacına göre politika oluşturmak zorunludur. Ben de eğer bu derneğin etkinliklerine katılıyorsam genel kültür de dahil öncelikle amaca yönelik çalışma görmek isterim. Çünkü önce onu görmek istediğim için oraya gidiyorumdur.

> **Bu dönemde legal yığın örgütlerinde komünist çalışma, TKP'nin ilkelerini yığınlara ulaştırma son derece önemlidir. Gerekirse yeni legal örgütler kurarak, buralarda aktif demokratik mücadeleyi yükseltmemizle, hem parti örgütlerine *legal örtü* yaratılması gerçekleşmiş olacak, hem de yığın bağlarını güçlendirdiğimiz için örgütü güçlendirmiş olacağız.**

Yine özellikle partinin yığın örgütlerini dışarıda tutarak, demokratik yığın örgütlerindeki çalışmada demokratik çalışma ve insanların dostça ilişkisi ön plandadır. Bu tür yığın örgütlerinde seçim ilkesi ve demokratik katılım titizlikle korunmalıdır. Kimse süreçten dışlanmamalıdır. İnsanlar arasında "silahlı eleştiri" değil "eleştiri silahı" öne alınmalı ve dernekteki karar alma sürecinde, katılımcılık temelinde derneği proleteryanın savaşımında eğitici bir konuma getirmek için mücadele edilmeli, dernek çalışmalarında proletarya partisinin bağımsız siyaseti ve ideolojisi ödünsüz öne çıkmalıdır.

Bir de partinin yığın örgütleri var. Tabanımız var ama tabanımızı etkin çalıştıramıyoruz, karar alma sürecine insanları katamıyoruz. İnsanlar karar alma sürecine katılamayınca dernek çalışmalarından soğuyorlar. Dernekte insanları özel sorunlardan hareket edip genel konular için de eğitemiyoruz. Tabanımızı ve üyelerimizi geneliyle aktif ve militan bir şekilde döğüşe sürmüyoruz. Yeni gelen insanlarla birlikte oturup dernekçilik yapıyoruz. Oysa derneği kendimize legal bir olanak, legal bir örtü olarak düşünmemiz gerekiyor. Ya o dernekte yeteri kadar yuvalanıp içini dolduramıyoruz ya da derneği dolduruyor ama ilişkiyi oradan dışarıya taşıyamıyoruz.

Önemli noktalardan birisi ilişkileri fabrikalara, semtlere taşımak ve orada parti çalışmalarını öne çıkarmaktır. Bu, tüm demokratik yığın örgütleri için geçerlidir. Kişiyle ilişkiyi ilerletmeden kişi kazanılmıyor. Görüşmeleri sıkça hale getirmeden, düşünce sistematiğini yönlendirmeden insan kazanılmıyor. Bunu yapmak gerekiyor, yapmıyoruz.

Belki çok iyi *İşçinin Sesi* dağıtıyoruz. Dağıtılan programın haddi hesabı yok. Hem de insanlar, "doğru söylüyor TKP" diye düşünüyor. Ama, işte bütün sorun burada. Bu dağıtımı takip etmek gerekiyor. Kişiyle tartışmak gerekiyor. Eğer doğru, olumlu buluyorum diyorsa, onunla özellikle doğru bulduğu yönleri geliştirmesi anlamında tartışmak, bu doğru bulduğu yanları öne çıkartarak bizim genel doğrularımızla, kişinin düşüncesindeki genel doğruların çakışmasını sağlamak gerekiyor. Arkası zaten süreç içinde geliyor. Yeter ki biz bıkmadan, usanmadan o kişiyle görüşelim. Bunu yapmıyoruz. Genel anlamıyla öne çıkınca kişi, onu örgütlemek için daha fazla zaman harcamıyoruz. Ondan sonra onu başkası örgütleyince de farklı kulplar buluyoruz. Bu, TKP'ye yabancı düşüncedir. Eğer bize yakın, bize dost birisini biz kazanamıyoruz da, dışarıdan gelen birisi kazanabiliyorsa bu onun yanlışlığından değil bizim tembelliğimizdendir. "Niye kazanan ben değilim" diye kendimizi sorgulamamız gerekiyor. Doğru olan bu.

Legal derneklerde komünist çalışmada Lenin

Yığın örgütlerinde, özellikle parti dışında kurulan yığın örgütlerinde, Lenin'in çalışma anlayışı çok öğretici. Uzunca da olsa bir alıntı ile Lenin'in bu konudaki düşüncelerini aktarmak gerekli.

"Proleterya partisinin ideolojik ve politik bağımsızlığını korumak, komünistlerin değişmez, sürekli ve mutlak görevidir. Bu görevi yerine getirmeyen "sosyalist" (sözde) inançlarında ne kadar içten olursa olsun artık *gerçekte* komünist değildir. Sosyalistler partisiz örgütlere ancak istisna olarak katılabilirler; ve bu katılmanın temel amacı, niteliği, koşulları v.s. proleteryayı sosyalist devrimin bilinçli önderliği için hazırlama ve örgütleme ana görevine tümüyle uymalıdır.

"Koşullar, bir demokratik devrim sırasında, özellikle proleteryanın önemli rol oynadığı bir demokratik devrim sırasında, bizi partisiz örgütlere katılmaya zorlayabilir. Bu katılma, örneğin, belli belirsiz demokratik dinleyicilere sosyalizmi anlatmak amacıyla ya da sosyalistlerin ve devrimci demokratların karşı-devrime karşı ortak mücadelesinin çıkarları bakımından gerçeklik kazanabilir. Birinci durumda, bu katılma, düşüncelerimizin kabul edilmesini sağlayan bir araç olacak; ikinci durumda da belirli devrimci amaçların başarılması için yapılan bir mücadele anlaşması anlamına gelecektir. İki durumda da katılma sadece geçici olabilir. İki durumda da ancak işçilerin partisinin bağımsızlığı tümüyle güvence altına alınırsa ve bütün olarak parti, partisiz birlik ya da konseylerde "görevlendirilen" kendi üyelerini ve gurupları denetler ve yönetirse, katılma doğrudur.

"Partimizin eylemleri gizlilikle yürütüldüğü zaman, bu denetleme ve yönetimin sağlanması son derece büyük ve bazen de hemen hemen altedilemeyecek zorluklar çıkarmıştır. Fakat partimizin eylemlerinin gittikçe daha fazla açığa çıktığı şu sıralarda, bu denetleme ve yönetim, yalnızca partimizin yüksek organlarınca değil, parti tabanı, partimize bağlı tüm örgütlü işçiler tarafından da en geniş ölçüde uygulanabilir ve uygulanmalıdır. Sosyal-demokratların partisiz birliklerde ve konseylerdeki eylemleri üstüne raporlar, bu tür eylemlerin koşulları ve amaçları üstüne dersler bu eylemler hakkında her tür parti örgütünün kararları, işçilerin partisinin düzenli yaptığı işler olmalıdır. Ancak partinin bu biçimde, bir bütün olarak gerçek katılışı, böyle eylemlerin yönlendirilmesine katılışı sonucu, gerçek komünist çalışma, pratikte genel demokratik çalışmadan ayrılabilir.

"Parti dışı birliklerde hangi taktikleri uygulamalıyız? Herşeyden önce, sosyalist programımızın tümünü yaymak ve bağımsız temaslar kurmak için her olanağı kullanmalıyız. İkinci olarak günün ivedi politik görevlerini, demokratik devrimin tam ve en güçlü biçimde başarılmasını gözeterek tanımlamalıyız; demokratik devrimin politik sloganlarını ortaya koymalı ve pazarlıkçı liberal demokratlardan farklı olan militan devrimci demokratların yürütecekleri reformların "program"ını geliştirmeliyiz.

"Ancak işleyiş böylece düzenlenirse, partimiz üyelerinin bir gün işçilerce, diğer gün köylülerce, öteki gün askerlerce vb. kurulmakta olan parti dışı devrimci örgütlere katılmalarına izin verilebilir ve katılmaları yararlı olabilir. Ancak o durumda, bir işçi partisinin burjuva devrimdeki ikili görevini, yani demokratik devrimin tamamlanmasına çalışmak ve sermaye egemenliğinin devrilmesi için amansız bir mücadele yürütmek için özgürlüğe ihtiyacı olan proleteryanın güçlerini genişletmek ve güçlendirmek görevini yerine getirebilecek bir durumda olabiliriz." (Lenin, "Sosyalist Parti ve Parti Dışı Devrimcilik II" *Toplu Yapıtlar*, İng. basım, c.10, s.75-82)

Yoldaşlar, Lenin bunları 1905'te Rusya'da burjuva devrim gündemde iken yazıyor. Türkiye ortamında bugün geçerli olan burjuva karakterli değil, proleterya hegemonyasında gerçekleşecek proleter karakterli bir devrim.

(Devamı 4. sayfada)

(Baştarafı 3. sayfada)

Bu da gözönüne alınarak Lenin'in anlatmak istedikleri çok iyi irdelenmelidir.

Yine *İşçinin Sesi*'nin 226. sayısında çıkan *Anahtar*'dan bazı bölümler aktarmak yararlı olacak sanıyorum.

"... Önce olduğu gibi şimdi de Sosyal-Demokrasinin (komünist- İ.S.) temel görevi olan yığınlar arasında çalışma için dikkatler illegal parti örgütünü inşa etmeye ve güçlendirmeye odaklaştırılmalıdır.

"... Ancak bu örgütün sallantısız etkisi altında, tüm yığın çalışması Duma gurubunun tüm denetimi, partinin Duma gurubu çevresindeki tüm çalışması, legal ve yarı legal örgütlerin tüm kullanımı, Sosyal-Demokrasi'nin (komünist- İ.S.) sınıf amaçlarını düzeysizleştirmeden düzgün bir biçimde ayarlanabilir..." (RSDİP 5. Konferansında Alınan Karar'dan, *Toplu Yapıtlar*, İng. basım, c.15, s.325)

"Her parti hücresi ve işçi komitesi yığınlar arasında ajitasyon, propaganda ve pratik örgütleyici çalışma için bir üs durumuna gelmelidir. Yani yığınlar nereye gidiyorsa oraya gitmeliler ve her adımda yığınların bilincini sosyalizm yönünde itmeye, her özel sorunu proletaryanın genel görevleriyle bağlamaya, her örgütlenme eylemini sınıfı pekiştirme eylemine dönüştürmeye, enerji ve ideolojik etkileme gücüyle (konumun ve titrin gücüyle değil tabii) tüm proleter legal örgütlerinde yönetici rolü kazanmaya çalışmalıdırlar. Bu hücreler ve komiteler zaman zaman çok küçük olsalar bile, parti geleneği ve parti örgütü, belirli bir sınıf programı onları birbirleriyle bağlayacaktır. Ve böylece partinin iki ya da üç Sosyal-Demokrat (komünist- *İ.S.)* üyesi, biçimsiz bir legal örgüte gömülmeyi önleyebilecek ve her koşulda, her ortamda ve her türlü durumda parti hattını izleyebilecek çevreyi parti bütününün ruhunda etkileyebilecek ve çevrenin onları yutmasına izin vermeyecektir." (Lenin, "Yolda", *agy*, c. 15, s.354)

"... Her yerde Sosyal Demokratlar (komünist-*İ.S.)* tarafından kabul edilmiştir ki, illegal parti örgütlerimiz legal varolan her türlü işçi sınıfı derneğini yığın çalışması yürütmede üs olarak kullanmalıdır. Yine de, sendikalarda, kooperatif derneklerinde, kulüplerde, vb. pratik sosyal demokrat çalışmanın örgütlenmesinde sendika dergilerinin dağıtımında ve sendika yayınlarının Marksizm ruhunda yönlendirilmesinde olabilen en çok insiyatifin gösterilmesi temeldir." (Lenin, *agy*, c. 11, s.473)

Lenin'den uzun bir bölüm aktardım. Fakat bu alıntılardan çıkartılması gereken dersler çok önemli.

"Görüldüğü gibi temel görev diye konan yığın çalışmasında, legal ve yarı legal örgütlerin doğru kullanımı için partinin güçlendirilmesi ön koşul olarak vurgulanıyor. Bu vurgu, önce partiyi güçlendirip sonra legal derneklerde çalışma yapmak diye anlaşılmamalıdır. Buradaki temel anlayış, legal derneklerde çalışma yaparken de ana dikkati, birincil önemi, partiyi güçlendirmeye, parti hattını savunmaya odaklaştırmaktır. Burada, legal derneklerde partizanca çalışma vurgulanıyor. Bu Lenin'in legal derneklerde çalışmaya ilişkin her zaman vurguladığı ana fikirdir.

"Lenin'in bu sözleri, iki-üç kişi de olsalar, komünistlerin legal örgütü parti doğrultusunda etkilemek için çalışmaları gerektiğini, legal örgütün işleyişi içinde boğulmamaları, çevrenin onları değil, onların çevreyi etkilemeleri gerektiğini çok güzel anlatıyor. İki-üç kişi de olsalar, komünistler legal örgütlerde, işçi sınıfının bağımsız sınıf partisinin ruhunu taşımak zorundadırlar." (*İşçinin Sesi*, sayı: 226, s.14)

Partisiz devrimcilik

Türkiye'de sol örgütlerin kucakladığı insan sayısı sınırlıdır. Bu sınırlı sol örgütlerin dışında yüzbinlerle ölçülen kendini devrimci olarak adlandıran kişi vardır. Bunlara yönelik çalışma yapmamız gerekiyor. Niçin? Bu soruya yanıt vermeden önce Lenin'in partisiz devrimcilik konusundaki yorumunu görelim.

"Sınıf ayrımlarına dayanan bir toplumda, düşman sınıflar arasındaki mücadele, gelişiminin belli bir döneminde politik bir mücadeleye dönüşmek zorundadır. Sınıfların politik mücadelelerinin en anlamlı ve en kapsamlı ve özgül ifadesi partilerin mücadelesidir. Partisizlik ilkesi partilerin mücadelesine kayıtsızlık demektir. Fakat bu kayıtsızlık tarafsızlıkla, mücadeleden kaçmakla eşanlamlı değildir; çünkü sınıf mücadelesinde tarafsızlar olamaz. Kapitalist toplumda meta ya da işgücü değişimine katılmaktan "kaçınmak da" olanaksızdır. Ve değişim de kaçınılmaz olarak ekonomik mücadeleyi, sonra da politik mücadeleyi doğurur. Böylece pratikte, mücadeleye kayıtsızlık, hiç de mücadeleden uzak durma, ondan kaçınma ya da tarafsız kalma anlamına gelmez. Kayıtsızlık, güçlünün, egemen olanın üstü kapalı biçimde desteklenmesidir. Rusya'da otokrasinin Ekim Devrimi (1905) ile düşüşünden önce otokrasiyi üstü kapalı olarak desteklediler. Bugünün Avrupa'sında burjuvazinin egemenliğine karşı kayıtsız duranlar, burjuvaziyi üstü kapalı biçimde destekliyorlar. Özgürlük mücadelesinin burjuva nitelikli olduğu görüşüne karşı kayıtsız duranlar, şu anda kurulmakta olan özgür Rusya'daki bu mücadelede burjuvazinin egemenliğini üstü kapalı olarak destekliyorlar. Politik kayıtsızlık, politik doymuşluktur. Karnı tok bir adam, bir ekmek kabuğuna karşı "kayıtsız"dır, "ilgisiz"dir. Oysa aç bir adam, aynı konuda her zaman "partizan" bir tutum takınır. Bir insanın bir ekmek parçasına karşı "ilgisizliği ve kayıtsızlığı", bu adamın ekmeğe ihtiyacı olmadığı anlamına gelmez; fakat onun her zaman ekmeğinden emin olması, hiçbir zaman ekmek bulma derdine düşmemesi ve kendini sıkı sıkıya doymuşların "parti"sine bağlaması demektir. Burjuva toplumunda partisizlik ilkesi yalnızca tokların, yönetenlerin, sömürenlerin partisine bağlı olmanın ikiyüzlü, gizli, pasif ifadesidir.

"Partisizlik görüşü bir burjuva görüşüdür. Parti görüşü ise komünist bir görüştür. Bu tez, genel ve bütün olarak tüm burjuva toplumuna uygulanabilir. Tabii insan, bu genel gerçeği belirli sorunlara ve belirli durumlara uygulayabilmelidir; fakat bu burjuva toplumunun tümünün, feodalizme ve otokrasiye karşı ayaklandığı bir sırada bu gerçeği unutmak, pratikte burjuva toplumun sosyalist eleştirisinden tümüyle vazgeçmek demektir." (Lenin, *Partisiz Devrimcilik II, Sendikalar Üzerine*, Bilim Yayınları, s. 266-267)



Lenin'in söylediklerini görmek şart. Yükselen devrim savaşımı döneminde, devrime gebe bir ülkede devrimci duruma giderken partilerden tarafsız kalmak, son noktada egemen sınıfın, egemen tutumunu onaylamak demektir. Şimdi yoldaşlar, bunlar çok doğru şeyler, fakat sonuçta kendimizi biraz temize çıkartıyoruz gibi geliyor bana. Lenin'in söyledikleri çok doğru, yansızların son noktada hizmet ettiği yer tesbiti de. Ama...

Bugün Türkiye'de kendisine devrimciyim diyen, hiçbir siyasi partiyle parti ilişkisi olmayan, fakat devrimci eyleme, devrimci ajitasyona katılan binlerce, yüzbinlerce işçi ve öğrenci var. İşyerindeki çalışmaların, üretimin, emek-sermaye çelişkisinin bilinçlendirdiği, devrimci saflara ittiği sınıf bilinçli, ileri işçi kesimi, üniversitelerde demokratik ve devrimci savaşımın öne çıkardığı, bilinçlendirdiği öğrenci kesimi, kendi çabası ile, içinde bulunduğu arkadaş kitlesi etkisi ile Marksizmi öğrenmeye çalışan yüzbinlerce insan.

Bu insanlara ulaşmak, bu insanları kazanmak için ne kadar çaba harcıyoruz? Önemli olan nokta burası. Henüz tam kabarış döneminde değiliz. Yığınlar akın akın kendisini komünist partisine akıtmıyor. Henüz içinde yer aldığımız eylemlilik süreci de, eylem içerisinde bu insanların akın akın bize gelmesine yetmiyor. Bir kere bu artmalı. Daha önemlisi, bugün de hâlâ önemli olan teke tek yığın çalışmasıdır. Bugün hâlâ partilerden bağımsız hareket eden kitlenin partileşme süreci, komünistlerin ve komünist partisinin çalışmasına bağlıdır.

Komünist partisi eylem örgütüdür. Yığını demokratik mücadele içinde eğiten parti, işçi sınıfını devrime, sınıf bilinçli işçileri ise komünist partisinin saflarına kazanmayı kendisine hedef alır. Komünist partisinin temel amacı eylemlilik içinde sınıfı ve diğer demokratik istemlerle hareket eden yığınları örgütlemek,tümdemokratik mücadeleyi işçi sınıfının mücadelesine, onun devrimine akıtmaktır. TKP'nin mücadelesi, tüm demokratik istemler için yükselen sesi "işçinin sesi"'ne katmaktır. Bunun için de eylemleri, ajitasyon ve propagandayı artırmak gerekiyor. Ancak bu çabanın içinde partisiz devrimcilerin konumu Türkiye'de sağlıklı olarak değerlendirilebilir.

Pratik çalışmada gördüğümüz olumlu bir nokta var, eğer insanlara ideolojimizi, anlayışımızı, tavrımızı doğru ve ardıcıl bir şekilde götürebilirsek, partimize kazanmamız çok kolay oluyor. Sınıfın kendi öngörüsüyle oluşturduğu pratik, partimizin ideolojisinde de somutlaştığı için doğruları yakalamaları, ya da kafalarında yatanlarla bizim ideolojimizin üstüste düşmesi rahat oluyor. Yeter ki ideolojimizi bu insanlara ulaştıralım, yeter ki "işçinin sesi" bu kitlelere ulaşsın, yeter ki programımızı bu kitleye ulaştıralım ve doğrularımızı yaşamda eylemlerimizle gösterelim.

Birçok insanın gözü bizde. Bizi tanıyan, devrimci bir siyasi parti olduğumuzu düşünen geniş bir kesim var. Kimisi yaşam dayatınca gelip bizi buluyor, örgütlü mücadele içinde yeralmak istediğini belirterek, bize katılıyor. Kimisi bizim onunla ilk diyaloğu kurmamızı bekliyor, ama genelinde hem ideolojimizi götürmemiz hem de örgütsel çalışmaya ikna etmek için uğraşmamız gerekiyor.

Özellikle öğrenci gençlik içinde bir bölüm böyle. Yıllarca devrimcilik olarak bağımsız hareket etmek, örgütsüzlük, insanların kafasına yer etmiş. Birçok çevrede özellikle Dev-Yol'un örgüt (daha doğrusu örgütsüzlük) anlayışı onların da kafasına etki etmiş. Devrimcilik, legal olarak çıkan yayınları okumaya, üniversitede takvim eylemlerine, forumlara katılmaya indirgenmiş. Oysa devrimcilik ancak örgütle olur, örgüt olmadan ne bir hak alma mücadelesi sürdürülebilir, ne de devrim yapılabilir. Bunu insanların kafasından kovmak bizim görevimizdir. Bunu yapmak zorundayız. Özellikle bu yığınlara giderken örgütlülüğümüzü daha da pekiştirerek, tek tek çıkan seslerin boğulacağının, ancak örgütlü bir şekilde tek bir yere inen yumruğun vurduğu yeri göçertebileceğinin, devrimi ancak komünist partisi yöneticiliğinde işçi sınıfının yapacağının propagandasıyla gitmek gerekiyor. Bu şekilde bu yığınları saflarımıza kazanabiliriz.

Sonuç olarak, Türkiye yeni bir döneme giriyor. Kavga sürekli yükselecek. Bu dönemde legal yığın örgütlerinde komünistçe çalışmak, TKP'nin ilkelerini yığınlara ulaştırmak son derece önemlidir. Gerekirse yeni legal örgütler kurarak, buralarda aktif demokratik mücadeleyi yükseltmemiz ile, hem parti örgütlerine *legal örtü* yaratılması gerçekleşmiş olacak, hem de yığın bağlarını güçlendirdiğimiz için örgütü güçlendirmiş olacağız. Bu odakları çekim merkezi yapmalıyız. Bu odaklar aracılığıyla parti ile partisiz *devrimci* kesim arasında bağ kurmalı ve bu kesimi partimiz saflarına kazanmalıyız.

Gün, örgütlenme ve işçi sınıfını devrime hazırlama günüdür.

Gün, parti hattını ödünsüz savunma ve işçileri kazanma günüdür.

Gün, "işçinin sesini" yükseltme günüdür.

Haydi yığın örgütlerinde partili mücadeleyi yükseltip, TKP'mizi sarsılmaz bir parti yapalım.

İŞÇİNİN SESİ
ÇEK-AL

Fabrikalardan makine sesinden
önce *İşçinin Sesi* gelecek!
Yıl:17, Sayı:413

Paylaşım savaşına hayır!
Sınıf savaşına evet!
25 Şubat 1991

Bugün örgüt konusu, Türkiye işçi sınıfının gündeminde çok önemli bir yer tutmaktadır. Yürükoğlu yoldaşımızın, örgüt biçimi, çalışma stili ve insan ilişkileri konularına ışık tutan çalışmasını içeren *Örgüt ve Örgütçü* kitabından bazı bölümleri, konunun taşıdığı önem nedeniyle, 301. sayımızda kısaltarak yayınladığımız biçimiyle bir kez daha yayınlıyoruz.

II

ÖRGÜT VE ÖRGÜTÇÜ

R. Yürükoğlu

III.

Parti çalışmasının biçimsel örgütlenmesi ve eşgüdüm sorunları

Örgüt çalışmasında sık rastlanan bazı sorunlar ve bunların çözümlerine yaklaşımlara ayırdığımız bu bölümde ideolojinin örgütle olan karşılıklı etkileşimi üzerinde durmadan, ele aldığımız sorulara yalnızca örgütsel çalışmanın mantığı içinde yanıt arayacağız. Değineceğimiz örgütsel sorunları seçerken de partimizin bugününü yakından ilgilendiren konuları ele alacağız. Yoksa genel olarak örgüt çalışmaları, örgütlenme gerçekten geniş bir konudur.

Her örgütsel biçim son çözümlemede o örgütün önüne koyduğu amaçları gerçekleştirmede ne denli yararlı olduğu açısından değerlendirilir. Partimizin bir bütün olarak ya da tek tek parti örgütlerinin, hücrelerinin vb. önüne koyduğu amaçları burada tartışmayacağız. Yalnız şunu söyleyelim ki, bir örgütün ne denli verimli çalıştığını ölçebilmek için *en başta* örgütün yalnızca genel (devrim amacı gibi) değil, o günkü somut amaçlarının da açıkça tanımlanmış ve belirlenmiş olması gerekir. (Bu cümleleri okuyunca birçok yoldaşın telaşlanacağını görür gibi oluyorum!)

Örgütsel sorunlar için düşünülen ve uygulanan her çözüm çoğunlukla yeni düzeyde yeni sorunlara yol açar. Bunu baştan bilerek konuya yaklaşmalıyız. Ayrıca her çözüm, değişik seçeneklerin olumlu ve olumsuz yanlarını tartma sorunu olarak ortaya çıkar. Çok az sorunda, herkesin görebileceği kesin yanıtlar vardır. Büyük çoğunluğunda ise çözümler bir çeşit uzlaşma, yararla zarar arasında bir çeşit denge seçimidir. Bu nedenle örgüt teorisini öğrenme asıl olarak örgütte ortaya çıkabilecek sorunların çeşitlerini, nedenlerini ve göstergelerini anlamaya yardımcıdır. Yöneticiye karşılaştığı sorunları çözmede reçete vermez.

III.I. Partide görevler

Çeşitli düzeylerde yönetici yoldaşlarla yaptığımız görüşmelerde klasik bir hata çok sık ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir yönetici yoldaş kendisine bağlı olarak yapılan çalışmaları anlatırken asıl olarak bu görevleri yapan yoldaşları düşünmekte ve anlatmaktadır. ... Örgütü düşünürken insanı düşünmek iyidir ama çalışmaların biçimsel örgütlenişini düşünürken insanı dışarıda bırakıp, yalnızca görevleri ve görevlerin amaçlarla bağını düşünmek gerekir. Örgütün o günkü amaçlarına ulaşabilmesi için ne gibi çalışmalara, ne gibi görevlerin yaratılmasına gereksinim vardır? Bu görevler insandan ne gibi özellikler ister?

Komünist partisi hem bir bütün olarak yöneticidir, hem de onun her bir üyesi tek tek yöneticidir. Her komünist, partisinde ya da işinde, okulunda, mahallesinde, derneğinde yöneticidir, liderdir. Biz burada yönetici-örgütçü-lider gibi kavramlarla asıl olarak hücre sekreterlerinden başlayarak parti hiyerarşisi içindeki yöneticileri düşünüyoruz fakat

söylediklerimiz her üye için geçerlidir. Partide gerekli görevler konusunda yönetici yoldaşlarımız her zaman mutlaka *önce* şu soruyla işe başlamalıdırlar: Bugünkü amaçlarımız karşısında (ki bunların daha önceden açıkça tanımlanmış ve belirlenmiş olması gerekir) ne çeşit

Partide her düzeyde görev dağıtan yoldaşların, verecekleri görevleri iyice belirlemeleri, ki buna örgüt teorisinde *"görev tanımlama"* deniliyor, en başta kendilerinin o görevleri daha derin düşünmelerini getirir. Böylece görev veren yoldaşlar görevi kendileri daha iyi tanımış, daha iyi anlamış ve insanda isteyecekleri nitelikleri ona göre daha iyi seçmiş olurlar.

görevler oluşturmalıyız? Bu sorunun yanıtları her somut durumda değişecektir.

Ne çeşit görevler oluşturmalıyız sorusunu sorup yanıtlarını saptamanın hemen ardından sorulması gereken iki soru daha vardır ki bizi burada asıl olarak bunlar ilgilendirmektedir:

1. Görevlerde uzmanlaşma ne düzeyde olmalıdır?

2. Görevler ne denli kesin tanımlanmalıdır?

Örgütte uzmanlaşma düzeyi: Bugün dünyada genel eğilim uzmanlaşmanın artması yönündedir. Fakat bu, bizim önümüzdeki görevleri ne denli uzmanlaştıracağımız sorusuna bir yanıt vermez. Partimizde uzmanlaşma 1979'dan bu yana özellikle bazı çalışma alanlarında hızla gelişmiştir. Örgütsel gelişme düzeyinin, düşmanımızın kullandığı ve bizim karşılık vermek zorunda olduğumuz teknolojik düzeyin yükselmesi sonucunda çeşitli alanlarda uzmanlık isteyen görevlerin artacağı kesindir. Fakat bu da, bugün, her çalışma, her görev için gerekli ya da zorunlu bir doğru olarak değerlendirilmemelidir.

Örgütte çeşitli görevleri gözden geçirirken, ya da yaratırken ne denli uzmanlaşma gerektiği konusuna her düzeydeki yönetici yoldaşların, özellikle bölge sekreterlerinin önemle eğilmeleri gerekir, çünkü bu oldukça hassas bir konudur. Bir ya da birkaç göreve yüksek bir uzmanlık ve teknolojik düzey getirmek hiçbir zaman çok zor değildir. Ne var ki, örgütün genel düzeyinin çok üzerinde bir teknolojiyi kullanmaya kalkışmak örgütü çökertebilir.

Uzmanlaşmanın genel olarak herkesin kabul ettiği bir zaafı vardır. Uzman, gitgide daha az şey hakkında daha fazla bilen insandır. Bunun örgüt çalışmasına getireceği iyi ya da kötü yanları vardır. Bunları dengelemek yöneticinin görevidir. Gitgide daha detay konular hakkında daha fazla şeyler bildiğimiz zaman, örgütün geneli hakkında, genel siyasal savaşım hakkında yanlış yorumlarda bulunma olasılığı fazladır. Bu çeşit görevlerin dar yapısı kesimsel çıkarları öne koyma eğilimini arttırır.

Uzmanlaşma düzeyi bir yana, örgütçü-yönetici yoldaşlarımız görevleri gözden geçirirken ya da örgütün o gün önüne koyduğu amaçları gerçekleştirmek üzere görevler yaratırken şu noktalara çok dikkat etmelidirler: Parti içinde yaratılan her görev, çalışma sürecinin belirli bir yönünü temsil etmeli ve o görevi alan yoldaş yaptığı işin sonucunu izleyebilmelidir. Her görev belirli bir *iş başarma zevk ve gururu* taşımalıdır. Sonra her görev mutlaka belirli bir *meydan okuma* taşımalı, belirli bir *hüner* ve *değerlendirme yetisi* istemelidir. Her tekil görev bu özellikleri taşımayabilir. Hiç olmazsa birlikte çalışan bir gurup için bu istemler varolmalıdır.

Örgütte görev tanımlama: Bu konuda bir görüş, bir göreve birisi atandığı zaman, o görevden istenenler kendisine iyice anlatılmalı, her yönüyle belirlenmelidir der. Bir başka görüş ise, her insan kendi görevini kendisi biçimlendirmelidir, görevi genel olarak vermek yeterlidir der. Genellikle hiç kimse verilen görev hiç belirlenmemelidir dememektedir. Tartışma, görevin taşıdığı sorumlulukların ne denli tanımlanacağı çerçevesinde geçmektedir.

Görevin geniş tanımlanması görüşünü savunanlar, bunun örgüt çalışmasında belirsizliklerin ortadan kalkması ve belki de daha önemlisi, yapılacak çalışmanın izlenip değerlendirilebilmesi için zorunlu olduğunu söylerler. Sınırları iyi tanımlanmamış görevler karşısında başarı ve başarısızlığı anlayabilmek olanağının olmadığını söylerler. Görevlerin geniş tanımlanmasına karşı çıkanlar ise, bunun görevleri ve insanları daraltacağını, dolayısıyla insanların yalnızca o görevleri yapıp, yanıbaşlarında duran ve o an için gerekli olan göreve el sürmeyeceklerini söylerler.

Bir komünist partisi için bu konuda alınacak tutum, önce hiç ikircimsiz görevlerin geniş tanımlanmasından yana olmaktır. Belki başka çeşit örgütlerde dar tanımıyla görev dağıtımı uygun ve yararlı olabilir. Fakat kurulu düzeni devrim yoluyla yıkmayı amaçlayan, hele Türkiye gibi bir ülkede illegal koşullar altında kavga yürüten bir savaş aracı mutlaka görevlerin iyice tanımlanmış olmasını istemek zorundadır. Bunun tersi bir tutum en başta ciddi güvenlik riskleri taşır, örgütü sızmalara ve provokasyonlara karşı daha savunmasız bırakır. Genel olarak iki görüş arasında tarafımızı belirledikten sonra, parti içinde bazı görevlerin daha esnek ve daha dar tanımlanmak zorunda olduğunu da söylemeliyiz. Buna biraz sonra yine döneceğiz.

Partide her düzeyde görev dağıtan yoldaşların, verecekleri görevleri iyice belirlemeleri, ki buna örgüt teorisinde *"görev tanımlama"* deniliyor, en başta kendilerinin o görevleri daha derin düşünmelerini getirir. Böylece görev veren yoldaşlar görevi kendileri daha iyi tanımış, daha iyi anlamış ve insanda isteyecekleri nitelikleri ona göre daha iyi seçmiş olurlar.

Partide görev verilen yoldaşa mutlaka şu bilgiler de verilmelidir:

1. İçinde çalıştığı örgüt biriminin o günkü somut amaçları ve bu amaçlara ulaşmada kendisinden beklenen katkı.

2. Kendisinin üstte bağlı olduğu yoldaş kimdir? Nasıl görüşecektir? Altında çalışacak yoldaşlar kimlerdir?

"Görev tanımlama" örgütün kurumsallaşmasının bir yanıdır, daha geniş bir sorunun da parçasıdır. O sorun şudur: Herhangi bir görev, o göreve gelmiş kişi tarafından ne denli biçimlendirilip geliştirilecektir?

Görevin yapısı ne denli girişime ve yaratıcılığa açıksa, görevi üstlenenin onu o denli yoğurup geliştirme olanağı vardır. Genel olarak örgüt hiyerarşisinde yükseldikçe görevleri kişiye göre değiştirme ve yoğurma olanağı fazlalaşır.

Öte yanda kişiler tarafından bir görevin ne denli yoğrulup değiştirileceği örgütün bürokratiklik düzeyine de bağlıdır. Örgütün bürokratikliği ne denli yüksekse, görevlerin sınırları o denli kesinleşir, oynama olanağı o ölçüde azalır. Yine aynı şekilde, örgüt ne denli küçükse, kişilerin görevi yoğurma, değiştirme, geliştirme ve hatta yaratma olanakları o denli artar. Örgüt büyüdükçe, bu olanak giderek en tepe görevlere doğru sınırlanır.

Göreve göre insan

Yönetici, o günün hedeflerine uygun görevleri saptayıp içeriğini belirledikten sonra bu görevleri birlikte çalıştığı yoldaşlar arasında dağıtacaktır. Bunu yaparken, belirli bir süre yöneticilik yapmış her yoldaşın refleksif biçimde yaptığı bir işi biraz daha dikkat vererek, üzerinde durarak yapmakta yarar vardır: Göreve göre insan seçme.

Her görevin insandan isteyeceği özellikler değişiktir. Örneğin yığın çalışması alanına giren görevler genel olarak yüksek ajitasyon yeteneği, ikna gücü, kendine inandırma ve güvendirme özellikleri ister. Bunlar da genel olarak sıcak kanlı, heyecanlı, dışa dönük coşkulu insanlarda olur. Propaganda görevleri teorik bilgi, soğukkanlı düşünme, sağlam mantık gibi özellikler ister. Teknik, gizli basım gibi görevler, geride durmayı bilen, sakin ve sabırlı insan ister. Kurul, komite çalışmaları genel olarak farklı yapılardaki insanların uyumlu işbirliğiyle daha iyi yürür.

Göreve uygun insan saptayabilmenin ilk adımı görevlerin düzgün biçimde tanımlanmasıdır. Görevin istediği özellikler ne denli açık ortaya çıkarsa, o görevi üstlenecek yoldaşı seçmek de o denli kolaylaşır.

Göreve göre insan seçme, yöneticilik sanatının ince yönlerinden biridir ve yöneticinin başarısı büyük ölçüde bununla belirlenecektir.

III.II. Görev guruplama

Her örgütte olduğu gibi, komünist partisinde de çeşitli görevler birlikte ele alınarak bölümler, birimler, ya da görev gurupları yaratılır. Parti çalışmasının bazı alanlarında böyle birimler, bölümler yaratmak oldukça kolaydır. Örneğin çeşitli toplumsal katmanlar arasında çalışanlar, illegal yayın dağıtımı görevini götürenler, yayın, basım, teknik çalışmalar vb., kendi içlerinde birleştirilerek kolaylıkla ayrı bölümler durumuna getirilir. Bazı görevleri ise guruplama içine sokmak gerçekten zor olur. Bu çeşit görevler daha çok partinin henüz açılmadığı ya da yeni açıldığı alanlar, az sayıda yoldaşın çalıştığı alanlar ya da görevin yapısı gereği birden fazla bölüm içine girebilecek olan çalışmalardır.

Partide görevler *işlevlerine göre* (uzmanlığa göre) guruplaştırılırsa, bunun önemli bir sonucu, partide uzmanlaşma düzeyini yükseltmesidir. Bu çeşit guruplaşmalar özel bilgi sahibi yoldaşları biraraya getirir, çalışma alanlarındaki özel birikimi zaman içinde arttırır, uzmanlaşmayı geliştirir. (Bak: *Şekil I*)

Öte yanda, uzmanlaşmanın o alanda çalışan yoldaşların kafasını daraltma ve yalnızca kendi yaptıkları işle ilgilenmelerini getirme gibi bir tehlikesi vardır. Bu çeşit işlevsel guruplaşmalarda gurubun özel görevlerini ve işlevlerini örgütün bir bütün olarak işlevinin önüne çıkartma eğilimine sık rastlanır. Örgüt büyüdükçe bu çeşit işlevsel parti guruplarının kendi çıkarları doğrultusunda miyoplaşmaları ve birimler arasında eşgüdümün giderek zorlaşması tehlikesi de artar. Bunun önlemlerini düşünmek gerekir.

Parti görevlerini guruplaştırmada dikkat edilecek ölçütler

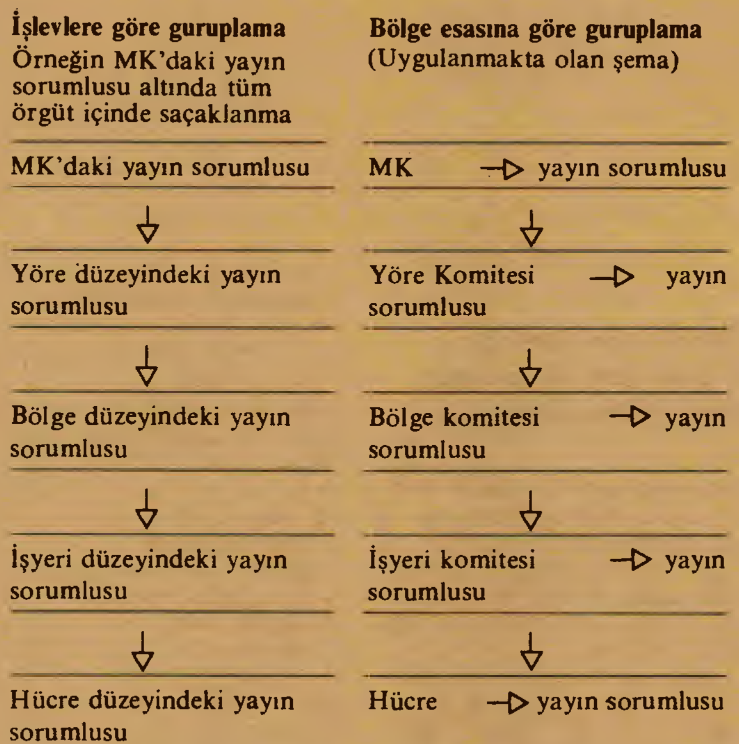
1. İyi Eşgüdüm: Görevleri, eşgüdüm sorununu en az düzeye indirecek biçimde guruplama tüm örgütler için önemli bir konudur. İnsana ve örgüte yönelmiş güvenlik riskleri altında çalışan komünist partisi için bu daha da çok böyledir.

Örgüt büyüdükçe eşgüdüm sorunu ağırlaşır. Bu nedenle, işlevlere göre guruplama, parti hiyerarşisini bu guruplama çevresinde oluşturma, örgüt büyüdükçe bir yana bırakılması gereken bir yöntemdir. Yoksa, eşgüdüm sorunlarının içinden çıkılmaz olur. (Bak: *Şekil I*)

2. Yerel koşulları dikkate almak: Parti örgütlenme şemasında partinin bölge örgütleri biçiminde örgütlenmesi, bu ilkenin yaşama geçmesidir. *(Şekil I)*

3. İşbölümünün berraklığı: Kollektifin yapacağı görevde en ufak bir belirsiz yön olmamalıdır. Özellikle, hangi görevden hangi kollektifin sorumlu olduğu kesin olarak belli olmalıdır. Belirsizlik, eşgüdüm sorunlarını iyice ağırlaştırır.

Çalışma birimlerinin yetki ve sorumluluk alanları açıkça belirlenmeli, fakat



ortamın elverdiği koşullarda, "bu benim görevim değil, karışmam" yollu eğilimlere yol açabilecek denli de katı görev tanımlamaları olmamalıdır.

Bu ölçütler arasında hangisinin daha önemli olduğu, o günkü amaçlarımıza ve değerlendirme ölçütlerimize bağlıdır. Örgütün amaçlarının değişmesi ile, ilkeler arasında önem sırası değişebilir. Öte yanda, görev hakkında yönetici yoldaşın kafası ne denli açıksa, bu ilkelerin hangisinin bugün daha önemli olduğuna o denli kolay karar verir.

Denetim alanı

Partide yeni görevler yaratırken, ya da varolan görevleri guruplarken ortaya çıkabilecek önemli bir soru da şudur: Bir yöneticiye kaç yoldaş bağlanmalıdır? Bu, örgüt teorisinde üzerinde çok tartışma yürüyen *'denetim alanı'* denilen sorundur.

Bu soruya 1950'lerde 5, en fazla 6 diye yanıt veriliyordu. Bugünlerde ortak kabul gören sayı daha yukarıdadır. Fakat doğrudan denetlenebilecek insan sayısının sınırlı olduğu da tartışma götürmez. Bu sınırın ne olacağı, örgütün niteliğine, üst yönetimin amaçlarına ve felsefesine doğrudan bağlıdır. Örgütte detaylı bir denetim, merkeziyetçi bir yapı özleniyorsa, sayının az olması gerekir. Öte yanda, bir örgüt ne derece merkezdışı ise yöneticinin denetleyebileceği insan sayısını o derece arttırmak olanaklıdır.

Bunların yanısıra örgütün somut durumu da denetim alanının nereden çizileceğini yanıtlamada yardımcıdır. Örneğin örgüt üyesinin deneyim ve bilgi düzeyi denetim alanını en başta etkileyen bir ögedir. Üye bileşimi bilgili ve deneyimli bir örgütte denetim alanı daha geniş tutulabilir. Görevin zorluk derecesi yine denetim alanını doğrudan etkiler. Özellikle konspiratif işlerde denetim alanı çok dardır. Görevler basitleştikçe denetim alanının genişleme olanağı büyür. Dolayısıyla her örgütün alt düzeylerinde görevlerin görece kolaylığı denetim alanını genişletme olanağı getirirken, üye bileşiminin az yetişkinliği bu eğilime karşı çıkar. Yönettiği yoldaşlarla her gün yüzyüze olan yöneticiler için ise denetim alanı daha dar tutulmalıdır. Böyle durumlarda yönetim içine insan ilişkileri de yoğun olarak girer ki, bu ilişkilerin ne denli çok sayıda baş ağrıtıcı sorun yarattığını, bunlarla ilgilenmenin ne denli zaman yediğini her yönetici yoldaş yakından bilir.

Denetim alanı ile örgüt hiyerarşisi arasında doğrudan bir bağ vardır. Denetim alanı dar belirlenirse, örgütün katları o denli çoğalır. Aynı şekilde denetim alanı ne denli geniş belirlenirse, örgütün hiyerarşik katları da o denli az olur.

Denetim alanının, görev tanımlama ile yakından bağı vardır. Denetim alanının dar, örgüt katlarının fazla olduğu örgütlerde görevlerin içeriği o denli daralır. Denetim alanının geniş, örgüt katlarının az olduğu örgütlerde ise görevlerin alanı ve derinliği o denli büyür.

Denetim alanının örgüt içi iletişim ile de yakından bağı vardır. Denetim alanının dar, örgüt hiyerarşisinin çok katlı olduğu örgütlerde kanallar arası iletişimde güçlükler daha fazla olur. Denetim alanının geniş olduğu örgütlerde iletişim güçlükleri daha az olur.

III.III. Eşgüdüm sorunları

Parti içinde yoldaşların ve örgüt birimlerinin tüm eylemlerini ortak genel çıkarlarla en uygun biçimde uyumlaştırabilmek, her örgütün olduğu gibi partimizin de en önemli sorunlarından biridir. İdeal bir örgütte eşgüdüm sorunları diye bir konu olmazdı. Böyle bir örgütte tüm üyeler en akıllı ve aktif, en coşkulu biçimde kendi özel çıkarları ya da zaman zaman rastlanan biçimiyle kendi bölümsel çıkarları için değil, tüm örgütün genel çıkarları için çalışırlardı. Herkesin kendi bölümünde yaptığı çalışmaların örgütün bir bütün olarak etkinliğine ve verimliliğine katkı olduğu gayet iyi bilinirdi. Ancak hiçbir *"insan yapısı örgüt"*'te böyle mükemmel davranış beklenemeyeceği için her örgütte

Partiye sadakat konusunda yanlış anlaşılan bir şey vardır: Sanki yöneticiler partiye daima sadıktır ve partiye sadakat üyelerin sorunudur diye düşünülür. Oysa çoğunlukla tam tersidir. Klikler "üstlerden" biri yakalanmadan yaratılamıyor. Bu nedenle asıl sorun yöneticileri partiye sadık yapmaktır.

eşgüdüm sorunları vardır ve önemlidir. Amacımız bunları *en aza* indirmektir.

Örgütlerde eşgüdüm sorunları çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir. Üyelerin, çalışmalarının öteki bölümlerin çalışmalarıyla nasıl bağlandığını, onları nasıl etkilediğini yeterince bilmemelerinden kaynaklanabilir. Görev dağılımının, görev tanımlamanın iyi yapılmamış olmasından ya da görev guruplaştırmalarının yeterince başarılı olmamasından kaynaklanabilir. Bir neden de çıkar çatışmasıdır. Çıkar çatışması bireyler arasında, görev gurupları arasında, bölümler arasında ya da örgütün bütünüyle bölümlerden birisi arasında olabilir.

Örneğin partinin genel çıkarlarıyla yerel çıkarların çatışması. Belli bir siyasal tutum, örgütün bütünü ve sınıf savaşımı için o gün daha yararlı iken, belirli bir bölgede çok yararlı olmayabilir, hatta zararlı sonuçlar getirecek olabilir. Komünist partisi her zaman örgütün bir başından öteki başına ortak siyaset izlenmesinde direteceği için böyle durumlarda örgütün bütünüyle, yerel örgüt arasında bir çıkar çatışması söz konusu olabilir.

Ya da çıkar çatışması bir başka biçimde ortaya çıkabilir. Bir bölgede yoldaşlar herhangi bir tutuma girdiklerinde o bölgede yararlı sonuçlarla çıkabileceklerini düşünebilirler ve bu doğru olabilir. Bu arada bu tutumun örgütün bütününün dışarıyla olan ilişkilerinde ne sonuçlar vereceğini düşünmeyebilirler, düşünseler de bilmeyebilirler. Bu durumda da bir çatışma ortaya çıkabilir. (Doğal olarak kasıtı, kasıtlı davranışı dışarıda bırakıyorum.) Yerel yöneticiler kendi bölgelerindeki çıkarları, örgütün genel çıkarlarını iyi bilmemekten ya da başka nedenlerle daha öne koyabilirler.

Çıkar çatışmaları bölümler arasında ortaya çıkabilir. Her örgütte olabileceği gibi partimizde de bunun örnekleri zaman zaman çıkmış, ancak bölüm yöneticilerinin örgütün genel çıkarını *gerçekten* düşünebilmeleri ile çözülmüştür. Yönetici yoldaşların kendi bölümlerinin çıkarlarından önce partinin bütününün çıkarlarını gözetmeleri ile çıkar çatışması denilen kavram ortadan kalkar.

Fakat öyle durumlar olabilir ki, çıkar çatışmasının ortadan kalkması ile bir takım nesnel farklılıklar ortadan kalkmayabilir. Çıkar çatışması ortadan kalkmış olabilir, fakat görevlerin nasıl yürütüleceği konusuna bakış açılarında hâlâ geniş bir farklılık olabilir, ki bu da değişik bölümlerin kendi özel ve gerçek çıkarlarından ve sorunlarından kaynaklanıyor olabilir. Bu son çeşit yaklaşım farklılıklarına en iyi örnek Basın-Yayın örgütünün iki kolu arasında zaman zaman ortaya çıkan durumdur. Üretimden sorumlu yoldaşlar, olabildiğince düzenli akan ve önceden kestirilebilen bir üretim isterler ki hem insan, hem makina gücünü en verimli biçimde değerlendirebilsinler. Öte yanda yayınların hazırlanmasından sorumlu olan yoldaşlar ise olabildiğince yazıların en yeni bilgilerle, en iyi çıkmasını, son dakikaya dek bazı yazıları bekletip son haberleri almayı isterler. Görüldüğü gibi bu iki yaklaşımda iki ayrı bölümün kendi özel sorunları ve gereksinimleri yansımaktadır.

Örgütlerde ortaya çıkan eşgüdüm sorunları çoğu zaman, örgüt içindeki kötü ya da eksik iletişime yorulur. İletişimin düzeyi hakkında söylenenler doğru olabilir, fakat bu hiçbir zaman iyi bir yönetimin yerine gerekçe olarak öne sürülemez. Parti içinde en iyi iletişim sistemi bile bölümlerin başındaki yönetici yoldaşların birbirlerine yardımcı olmalarının bu sorunları çözmedeki yerini tutamaz. Dolayısıyla tüm yönetici yoldaşlarımız "çıkarları" çatışabileceği noktaları, değişik bakış açılarının ortaya çıkabileceği durumları iyi kavramalı ve buna göre tutum almalıdırlar. Bu, iyi bir iletişim sisteminin önemini küçümsemek anlamına gelmez.

Eşgüdüm sorununu hafifletmede bazı yöntemler

İnsanın söz konusu olduğu her yerde eşgüdüm sorunu olur. Eşgüdüm sorunu olmayacak demek fazla iddialıdır. Kaldırılamaz, ancak azaltılabilir. İyi bir örgütlenme hem eşgüdüm gereksinimini, hem de sorunlarını azaltabilir.

Her örgütün bu alanda uygulayacağı yöntemler kendi koşullarına göre olur. Örneğin dış çevreni ya da kendi iç gerçekliği hızlı bir değişim içinde olan örgütlerde hem eşgüdüm sorunları fazlalaşır, hem de eşgüdümün önemi artar. Göreceli olarak daha yerleşmiş bir yapıya sahip olan ya da dış dünya açısından durgun bir çevrende yer almış örgütlerde bu gereksinim ve sorunlar daha azdır. Dolayısıyla hızlı değişim yaşamakta olan örgütlerin yöneticileri (ki, tüm Türkiye örgütleri bu çerçeve içindedir) mutlaka bilinçli bir şekilde eşgüdüm sorununu gündeme getirmelidirler.

1. Emir-kumanda zinciri: Emir-kumanda zinciri parti üyeleri ve örgütlerinin eşgüdümünde partinin kullanacağı temel yöntemdir. Her düzeyde yönetici yoldaş için temel görevlerden biri, kendisiyle çalışan yoldaşların eylemlerini eşgütmektir.

2. İyi guruplama: Örgüt içinde görevlerin iyi guruplanması, eşgüdüm gereksinimini oldukça azaltabilir ve de gerektiği kadarını daha kolay yerine getirmeyi olanaklı kılabilir. Fakat görev guruplamanın biçimini eşgüdüm sorunlarından çok daha fazla belirleyen başka ögeler vardır. Bu çeşit başka öncelikler nedeniyle, guruplama yaparken, asıl olarak eşgüdüm sorunlarının düşünülmediği durumlarda yönetici yoldaşlar, kendilerine daima şu soruları sormalıdırlar: Bu örgütlenme şeması içerisinde eşgüdüm sorunlarının en büyük olasılıkla ortaya çıkabileceği yerler nerelerdir ve bu sorunları azaltabilmek için neler yapabilirim? Bir başka deyişle kim, kiminle, nasıl görüşmelidir?

3. Süreli komiteler: Parti çalışmalarımızda genel olarak legal bazı çalışmaların örgütlenmesi için başvurduğumuz süreli komite tipi çalışma bu gözle kullanılırsa, eşgüdüm sorununu hafifletmede yardımcı olur. Bunlar, örgütün düzenli hiyerarşisi içindeki komiteler değildir. Geçici, büyük çoğunluğuyla legal ve belirli bir amaca yönelmiş, o amaç ortadan kalktığında da herkesin yine kendi görevine döneceği tür komitelerdir. Özellikle Türkiye dışındaki parti örgütlerinin sık sık başvurduğu tür çalışmalardır.

4. Gayri resmi tartışmalar: Örgüt içinde gayri resmi tartışmalar örgütlenmesi yoluyla da, eşgüdüm sorunlarının hafifletilmesinde önemli yol alınabilir. Bu çeşit görüşmeler, gerektiğinde örgütleneceği gibi, düzenli biçimde örgüt yaşamının parçası durumuna da getirilebilir. Örneğin Basın-Yayın ekibinin düzenlediği, çeşitli başka görevlerdeki yoldaşların katılmasıyla yürütülen haftalık toplantılar bir anlamda böyle bir işlev üstlenmiştir. Bu çeşit yatay bir toplantı, çeşitli statü sorunlarını ortaya çıkartmayacağı için, katılan yoldaşlar daha serbest konuşmakta, birbirlerinin kafalarını meşgul eden sorunları öğrenmekte, örgütün genel havası hakkında bilgi sahibi olmaktadırlar. Yine de, illegalite koşullarında bu yöntemi çok dikkatli ve sınırlı, iyi düşünülmüş uygun örtüler altında uygulamak gerekir.

IV. Parti çalışmasında insan ilişkileri ve çalışma biçimi sorunları

Her örgütte bazı alanlar sorun yaratma eğilimi taşır. Bunlar kişiler ve guruplar arasındaki ilişkiler, çeşitli örgüt biçimlerinin olumlu ve olumsuz yanları arasında yapılacak seçim ve örgütü etkileyen iç ve dış değişimler olarak toplanabilir.

Bu bölümde, bu potansiyel sorun alanlarından ilk ikisini, kişiler ve guruplar arası ilişkiler ile seçilen örgüt biçimini ele alacağız. Örgütü etkileyen iç ve dış değişimlerin yaratabileceği sorunlardan sıyrılabilmek de büyük ölçüde bu iki alanı iyi anlamaya bağlıdır.

IV.I. İnsan ilişkilerinden doğan sorunlar

Alt-üst ilişkileri

Her örgütte resmen belirlenmiş en temel ilişki alanı alt-üst ilişkileridir. Pekçok yönetici için anahtar ilişki, yöneticinin en fazla zamanını alan ilişki budur. Genel olarak örgüt içinde birimin başarısı büyük ölçüde alt-üst ilişkilerinin verimine bağlıdır.

Alt-üst ilişkileri, havası alınmış bir şişenin içinde değil, belirli tarihsel, kültürel, sosyo-psikolojik ve örgütsel özellikler taşıyan somut çevren içinde yer alır. Örneğin, ülkenin kültürü alt-üst davranış biçimlerini, rollerini etkilemede, hatta belirlemede çok önemli bir rol oynar. Hepimizin bildiği gibi, Türkiye'de alt-üst ilişkileri son derece resmi, Avrupa'da resmi, Amerika'da ise oldukça teklifsizdir. Alt-üst ilişkilerinin iyice resmi olduğu ülkelerde, örgüt liderliği stilinin de bundan etkilenemeyeceği düşünülemez. Böyle ülkelerde liderliğin bir çeşit otokratik, otoriter ve üstten bir yönetim olması beklenir. Anlaşılacağı gibi, örgütün içinde yer aldığı ülkenin özellikleri alt-üst ilişkilerini belirleyen *genel* çerçevedir.

Bu genel çerçevenin içinde, örgüt içinde geliştirilecek gelenekler yoluyla ülkenin koşullandırmalarından doğru yöne doğru olabildiğince kopmuş davranış biçimleri ortaya çıkartılabilir. Örgütün geleneğini yaratarak, olabildiğince genel çerçeveye koşullanmamış ve bize doğru gelen bir yöntemi geliştirme şansımız vardır. Bu kitabın amacı da örgütsel çalışmanın geleneğini yaratma-

da, "nasıl bir gelenek yaratalım"ı ve o geleneği nasıl yaratacağımızı belirlemede yardımcı olabilmektir.

Üst açısından durum (Yöneticinin beş görevi)

Her örgütte olduğu gibi, partimizde de her düzeyde yöneticinin bu alandaki *birinci* görevi, görevleri nasıl bölüştüreceğini belirlemek olmalıdır. Böylece görevin hangi parçalarını kendi altında çalışan yoldaşlara devredeceğini belirleyecektir.

Yetki devri üç yon taşır:
1. Görevleri kişilere vermek,
2. Bu kişilere bu görevleri yerine getirmelerine yetecek otorite vermek,
3. Bu görevlerden bu kişileri sorumlu tutmak.

Bir yönetici bu şekilde görev ve yetki devri ile kendi üzerindeki günlük çalışmayı hafifletir, fakat yönetim alanındaki örgüt ışlerinden kendi kişisel sorumluluğunu ortadan kaldırmış olmaz.

Yönetici yoldaşlarımız en başta, *o günkü görevleri nedeniyle* mutlaka kendilerinin yapmaları gereken işleri belirlemelidirler. Örneğin, her düzeyde sekreterler için toplantı gündemini yapmak, parti kasasını tutmak, gerekli durumlarda her çeşit risk karşısında yönettiği örgütü temsil etmek, örgütü adına üstle ilişkileri götürmek vb., hiçbir zaman devredilemeyecek görevlerdir. Usta bir yönetici, mutlaka kendi yapması gereken işleri olabildiğince aza indirir ve kendisine örgütün daha genel sorunlarını, daha temelden düşünecek zaman bırakır. İyi bir yönetici, kendini örgütün günlük çalışmaları içinde boğmayan, aynı zamanda yoldaşlarını iyi çalışmaya iten bir hava yaratır. Yöneticinin hiçbir zaman delege edemeyeceği bir sorumluluk da kendi genel yetki alanını denetlemektir.

Günlük yaşantıda hep gördüğümüz gibi, yönetici yoldaşlarımız bu saydığım vazgeçilmez görevler dışında da binlerce, binlerce iş yapmaktadırlar. Buna gerekçe olarak da bu işleri beraber çalıştıkları yoldaşlardan daha iyi ve daha çabuk yaptıklarını söylemektedirler. Böyle bir düşünce iyi yöneticiliğe değil, kötü yöneticiliğe işarettir. Bugün gerçekten o yoldaş o işi yanında çalışanlardan daha iyi, ya da daha çabuk yapıyor olabilir. Fakat böyle sürdüğü sürece ne yanındaki yoldaşlar ondan daha iyi, ya da hiç olmazsa onun gibi yapabilme şansına sahip olurlar ve ne kendisi günlük işlerden başını toparlayıp, örgütün bütününü düşünebilir. Dolayısıyla uzun dönemde örgütün önünü açabilecek tek çözüm, birimin canalıcı işlerini yöneticinin kendi üzerinde toplaması, gerisini planlı ve akılcı bir biçimde yanındaki yoldaşlara yetki ile birlikte devretmesidir.

Yönetici yoldaşımız, bir kere hangi görevleri kendi üzerinde tutacağına ve hangi görevleri devredeceğine karar verdikten sonra *ikinci olarak* bu devredeceği görevleri nasıl ve kimler arasında bölüştüreceği konusu gelir. ...

İlk iki görevi tamamlayan yönetici için *üçüncü olarak* sıra, ne istediğini yanında çalışan yoldaşlara en iyi ve en açık biçimde anlatabilmesine gelir. İyi bir yönetici görevleri dağıtma süreci içerisinde karşısındaki yoldaşın görevler hakkında ne düşündüğüne büyük bir dikkat vermelidir.

Yönetici görev dağıtırken, en başta görevi ve görevin amaçlarını berrak biçimde tanımlamalıdır. Sonra bunların nasıl elde edileceğini anlatmalıdır ve ondan sonra da, gurubun ya da kişinin sonuçlarının nasıl değerlendirileceğini, nasıl ölçüleceğini anlatmalıdır.

Bu söylediklerim olağan parti çalışması içinde geçerli olan yöntemdir. Akışkan durumlarda, hızlı değişim içinde, hareketin yüksek olduğu ortamlarda yöneticinin böyle açıklamalarından çok, gurubun o görev için nelerin nasıl yapılması gerektiğini kendisinin sınayarak ortaya çıkarması daha iyi sonuçlar verebilmektedir. Bu nokta özellikle Türkiye koşullarında büyük önem taşır.

Yöneticilik yolunda önemli bir hedef de birlikte çalıştığımız yoldaşlarla ortak dili geliştirebilmektir. Şunu unutmamamız gerekir ki, alt-üst ilişkilerinde daima bir iletişim zorluğu vardır. İki taraf da karşısındakinin isteğinden çok, asıl olarak kendisinin ona göstermek istediklerini anlatır ve iyi gitmeyen işlerin üstünü örtmeye çalışır. Ancak iyi örgütçü, alt-üst ilişkilerinde bu iletişim engelini aşabilir ve rahatça sorunları ortaya serebilecek bir ortam yaratır.

Yöneticinin *dördüncü* sorumluluğu, verdiği görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktır. Yöneticinin, dağıttığı görevlerin başarıyla yerine getirilmesini sağlamak için uygulayacağı çalışma stiline *'liderlik stili'* denir. Bu konuda çeşitli kitaplar çeşitli sınıflamalar yapmaktadır. Biz yalnızca partimizin çalışmalarına en uygun iki yöntem üzerinde duracağız. 1. Resmi otorite yoluyla liderlik. 2. İkna yoluyla liderlik.

Resmi otorite yoluyla liderlik (parti tüzüğünün verdiği hakları ve yetkileri kullanarak liderlik) konusunda itiraz sesleri yükseltenler, genel olarak, ya partimize karşı kötü niyetliler, ya genel örgüt fikrine karşı anarşistçe eğilimler taşıyanlar, ya da karacahillerdir. Gerçek bir partinin çalışmasında iki tür liderliğin de belirli bir yeri vardır.

Otorite kullanımının çeşitli üstünlükleri vardır.

Otorite kullanımının güçsüz yönleri de vardır.

Genel olarak parti içinde bu iki yöntem, bir bölümde bu, ötekinde şu değil, aynı anda *birlikte* kullanılır. İkisi de komünist partisi liderliği kavramı içindedir. Her yönetici için, aynı anda. Ortama göre hangisinin ağır basacağına, yönetici somut durumda kendisi karar verecektir. İyi bir yönetici ortama göre bunların hangisine ağırlık vereceğini bilir. Özel ve somut durumlar dışında konuşursak, genel olarak resmi otoriteye dayalı yönetim, örgüt hiyerarşisinin alt katlarında daha yararlı olur. Yukarı doğru çıktıkça, önemli olan, belli bir hareketi yaptırmaktan çok, belli yaklaşımlarda anlaşmak olduğu için, ikna yöntemi belirleyicilik kazanır.

Yöneticinin *beşinci* görevi, yapılmasını istediği görevlerin yapılıp yapılmadığını denetlemektir. Yönetici bu denetimin yöntemlerini içinde çalıştığı koşullara uygun olarak geliştirmek durumundadır. Çeşitli yöntemler kullanılabilir.

Genel olarak alt-üst ilişkileri kapsamında rastlanan bir güçlük de, yöneticinin kendini yanında çalışan yoldaşlara sevdirme yolundaki aşırı isteği ve aşırı çabasıdır. Bu aşırı istek yöneticiyi, yoldaşlarını haklı ve adaletli bir eleştiri den sakınmaya götürebilir. Eleştirirse yoldaşlarının sevgisini kaybedeceğini düşünür. Hepimiz şunu baştan öğrenmeliyiz ki, yöneticilik bazen *çok yalnız* bir görev olabilir. ... Önemli olan hiçbir geriliği okşamadan, örgütün ve son çözümlemede tek tek üyelerin de genel çıkarı için adaletli bir şekilde doğrunun peşini sürdürmektir. Uzun dönemde yöneticiyi en çok ve tek sevdiren de bu tutumdur.

Yöneticiler arası ilişkiler

Komünist partisinde, hele illegal koşullar altında çalışma yürüten komünist partisinde örgütün etkinliği, verimli çalışması büyük ölçüde yöneticiler arası ilişkilere bağlıdır. ... Nelerin yapılacağının rahatça bilindiği koşullarda ve örgütlerde yöneticiler arasında fazla bir ilişkiye gerek kalmadan hiyerarşi zinciri içinde işler yürüyüp gidebilir. Yapılması gerekenlerin, hızla değişen örgüt içi ve örgüt dışı ortamlar nedeniyle verili olmadığı, kolayca bilinmediği, tam tersine *bulunmak* zorunda olduğu komünist partisinde ise neler yapılacağı asıl olarak tartışma ile bulunur. Dolayısıyla partinin yöneticileri olan yoldaşlar birbirleriyle konuşma ve görüşme için başka örgütlerin verdikleri zamandan çok daha geniş zamanı bilinçli biçimde ayırmak zorundadırlar.

Komünist partisinde erk yapısı

Her örgütte üst yönetim düzeyinde bir iktidar yapısı vardır. Bu iktidar yapısı içinde çeşitli nedenlerle elinde güç biriktirmiş bazı kişi ya da guruplar alınan kararlarda etkin olmaya çalışırlar. Alınan herhangi bir kararın altını biraz karıştırdığımız zaman, bunun, o örgütün güçlü eğilimine yarayan, onun isteğiyle alınmış bir karar olduğu çoğu zaman kolayca ortaya çıkar.

Komünist partisinin öteki örgütlerden bu konuda da temel bir farkı vardır. Komünist partisi klikleri, fraksiyonları yalnızca fikir düzeyinde tanımamakla kalmaz, onların örgüt içinde ortaya çıkmamaları için de çalışır. Bir komünist partisi için yalnızca ilkesel düzeyde klikleri, hizipleri kabul etmemek yetmez. Örgütün pratiğinde de bunlara yer vermemek, çıktığında yok etmek, çıkabilmesinin koşullarını ortadan kaldırmak gerekir. Amaç erk yapısının içinde güçlü bir eğilim yaratmak ve öteki eğilimleri onun disiplini altına sokmak değil, erk yapısını parti içinde tek eğilim yapmaktır.

Partiye sadakat konusunda yanlış anlaşılan bir şey vardır: Sanki yöneticiler partiye daima sadıktır ve partiye sadakat üyelerin sorunudur diye düşünülür. Oysa çoğunlukla tam tersidir. Klikler "üstlerden" biri yakalanmadan yaratılamıyor. Yöneticinin elinde güç birikmiş, yeriyle birlikte yitireceği şeyler artmıştır. Bunlar hep nesnel şeylerdir. Bu nedenle asıl sorun yöneticileri partiye sadık yapmaktır.

Parti yönetimi için, *partiye sadakatı* sağlayacak, yönetim kadrolarının yakın bir dayanışma içinde çalışmalarını geliştirecek, dikkat edilmesi gereken noktalar vardır:

1. Tüm parti açısından sürekli ilerleyen ve *dinamik, doğru bir ideolojik-siyasal tutum* komünist partisinde en önemli yöndür.

2. *İyi tanımlanmış bir yönetim yapısı:* Bir partide yönetim kadrosu içinde iyi tanımlanmış bir yapının ortaya çıkabilmesi ancak yönetim kadrosunun uzun süre beraber çalışabilmesiyle olanaklıdır. Ancak böyle uzun bir çalışma içinde tüm yöneticilerin kendine özgü konumları ve işlevleri örgüt içinde belirir.

3. *Ortak değerler:* Ortak değerler yönetim kadrosunun ortak örgüt ve yönetim felsefesidir. Örneğin yönetim kadrosunun bir bölümü merkezi bir parti isterken bir bölümü özerklik yanlısı ise sadakatın yaratılacağı bir zemin yoktur. Bu nedenle *ortak bir örgüt felsefesine* gereksinim vardır.

Partide her düzeyde yönetici seçerken aranacak ölçütler nelerdir gibi bir sorunun yanıtı da asıl olarak yönetim kadrosunun ortak örgüt felsefesine, anlayışına bağlıdır. Bir örgütte yöneticide hangı özellikler aranacağı sorusu en doğrudan bu özellikleri arayacak insanların bu konudaki düşüncelerine bağlıdır.

4. *Teknik uzmanlığın tanınması:* Bu da ancak uzun bir süre beraber çalışan bir yönetim kadrosunda ortaya çıkabilir. Böyle bir kadro içinde her yönetici yoldaş, kendi konularının uzmanı olarak tüm yönetim kadrosu tarafından tanınır ve o çeşit özel sorunlar geldiği zaman bu yoldaşlara danışılır.

5. *Serbest fikir alışverişi:* Yönetim kadrosu içinde olabilen en açık tartışma ve görüşmeye yer vermek. Yönetici yoldaşların herhangi bir konuda geçerli bilgisi olanlardan bu bilgiyi alabilmenin yollarının sağlanması. Özellikle MK içinde mümkün olduğu kadar yaratıcı tartışma.

6. *Yönetimin kendini örgütle tanımlaması:* Bir başka deyişle, örgütün çıkarını, varlığını kendi varlığı haline getirmek

7. *Yönetim kadrosu içinde uyumu bozan davranışlara ceza.* Lenin, bunun önemini vurguluyor.

8. Uyumlu çalışan, klik oluşumunu en zor bir duruma iten ve klik yaratmaya çalışanlar ortaya çıktığında da ağzının payını veren bir parti için, partinin o günkü çalışmalarında en sık rastladığı sorunların hepsiyle başedebilecek kadar her konuda teknik, ideolojik ve örgütsel bilgi sahibi insanları birleştirebilmiş, *çeşitlenmiş bir yönetim kollektifi.*

Komünist partisinde *örgüte sadakat* çok önemli bir unsurdur. Fakat büyük yararları yanında yanlış yönlendirilmiş bir sadakatın bazı tehlikeler de taşıdığını belirtmeden geçmeyelim. Eğer yöneticiler kendilerini örgütün varlığı ile özdeşleştirirken, örgütlerine eleştirisel bir gözle bakma yeteneğini köreltirlerse, bundan örgüt hiç yararlı çıkmaz. Böyle bir duruma girmiş yönetici yeni fikirler üretemez, yeni fikirlere karşı duyarlı olmaz. Bu, örgütte donukluğa yol açar. Bu tüm büyük ve büyüyen örgütler için dikkate alınması gereken bir tehlikedir. Özellikle partimiz açısından önem taşımaktadır. Biz, üyelerimizi ve yönetim kadromuzu öteki siyasal örgütlerden kazanmayı amaçlamıyoruz. Biz, üye ve yönetici yoldaşlarımızı halkın içinden (bu örgütlerin mümkünse dışından) çekirdekten kazanıp yetiştirmek istiyoruz. Ve öyle yapıyoruz. Dolayısıyla örgüt içinde "dünyaya gözünü açacak", örgütün ideolojisi ile yetişecek yoldaşlarımız için örgüte eleştirisel (ama dostça) gözle bakma özelliğinin körelme olasılığı daha büyüktür. Buna da bugünkü yönetimin yarını düşünerek dikkat etmesinde büyük yarar vardır.

Liderlik stili konusunda söylenebilecek birşey de, son yıllarda yapılan tüm araştırmaların açıkça gösterdiği gibi, *"en iyi liderlik"* biçimi diye birşeyin olmadığıdır. Örgütten örgüte, ortamdan ortama, hatta yapılan işe göre bölümden bölüme liderliğin değişik biçimlerinin daha sonuç verici olduğu ortaya çıkmıştır. Daha çok düşünmeye ve yaratıcılığa dayanan görevlerde katılımcı ve eşitlikçi bir stil daha verimli olmakta, daha rutin ve üretime benzer alanlarda genel olarak kesin bir liderlik daha verimli olmaktadır. Liderliğin genel geçerli en iyi biçimi yoktur.

Liderlik stiline ilişkin söylenebilecek son bir nokta, fakat belki de en önemli nokta şudur: Liderlik stilleri arasında genel bir "en iyi" yoktur fakat her yöneticinin belirli bir stili olmak zorundadır. Yöneticinin yanında çalışan yoldaşlar o yoldaşın nasıl bir yoldaş olduğunu, hangi durumlarda nasıl tepki gösterdiğini, nasıl bir yönetim biçimine sahip olduğunu kesinlikle bilmelidirler. Birlikte çalıştığı yoldaşlar yöneticinin nasıl bir stili olduğunu bilmezlerse, hangi durumlarda nasıl davranacaklarına bir türlü karar veremezler ve dolayısıyla bir huzursuzluk sürer gider.

Yönetici ve uzman

Günümüzde örgütlerin giderek genişleyen ve karmaşıklaşan boyutları, hızla ilerleyen teknoloji, yöneticinin gitgide daha fazla sayıda uzmanlık görevleriyle ve uzmanla karşı karşıya kalmasını ve birlikte çalışmasını getirmektedir.

Partimizde asıl olarak Merkez Komite düzeyinde görülen bu duruma, bölge komiteleri düzeyinde aşağı yukarı aynı sonuçları taşıyan yaklaşık bir örnek bulabiliriz. Örneğin faşist cuntanın iktidara gelmesiyle Türkiye'den çıkmak zorunda kalan çok sayıda yoldaşımız Avrupa'da yönetim görevi üstlendiler. Bu örgütlerin bulunduğu ülkelerin dilini aşağı yukarı tamama yakını bilmemekteydi, hâlâ da büyük çoğunluğu bilmemektedir. Bu durumda, bulundukları ülkenin dilini bilen yoldaşlar bu yönetici yoldaşlar karşısında bir anlamda uzman durumdadırlar.

Yöneticinin yapması gereken, uzmanın "olağan insan" gibi konuşmasını, kendi anlayabileceği dilden önüne sorunun almaşıklarını getirmesini sağlamaktır.

Dünya Emekçi Kadınlar Günü

8 Mart kutlu olsun

Kadının kurtuluşunun başlangıcı sömürü düzeninin ve asıl kurtuluşu da işbölümünün ortadan kalkmasıyla gerçekleşecektir demek, kadın sorununun düzelmesi yönünde yapılması gereken herşeyi komünizme bırakmak anlamına gelmiyor tabi. Bugünden yapılabilecek çok şey vardır. Öncelikle hem kadının hem erkeğin eğitimi, özellikle devrimci kesimlerde yoğun bir şekilde ideolojik eğitimi gerekiyor.

Yaşadığımız toplumda kadının ezildiği, akla gelebilecek her konuda ikinci sınıf vatandaş muamelesi gördüğü bir düzen hüküm sürüyor. Bu ikinci sınıf vatandaşlığın kapsamında neler yok ki! Eğitimsizlik, dünyada, ülkesinde olup bitenlerden habersiz olmak, ev işlerinin bıktırıcı, tüketici yeknesaklığını alın yazısı gibi her gün, her gün yaşamak, herşeyini adadığı ailesinde en küçük bir söz hakkı bulunmamak, dayak yemek, sırf kadın olduğu için zaten dişin kovuğunu doldurmayan ücretlerden daha düşüğüne layık görülmek, işyerinde kadın olduğu için aşağılanmak, çocuk doğurduğu için işinden olmak, sendikalarda, siyasal partilerde temsil edilmemek, vb. Bu liste uzar gider ve saydıklarımızın herbiri üzerine sayfalarca yazı yazılabilir.

Kadının ezilmesi, insanın insan tarafından sömürülmesiyle yani toplumda sınıfların ortaya çıkmasıyla başlıyor. Asıl olarak altında işbölümü yatıyor. Bu işbölümü kadını evine ve çocuk yetiştirmeye hapsedip, çocuğunun ve kocasının kendilerini yeniden üretmelerini sağlamaya yönelik. İşbölümünde erkeğe düşen de ailenin gelirini sağlamak.

Kadının toplumdaki yeri ile üretim araçlarının özel mülkiyeti arasında kopmaz bir bağ vardır. Kapitalizm için kadın, ucuz işgücü kaynağı ve yedek işçi ordusunun bir neferidir. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte kadının ekonomiye katılımında nicel ve nitel bir gelişme olmuştur. Kadın da katmerli bir sömürü altına girmiştir. İşyerinde hem erkek işçinin uğradığı sömürünün aynısına maruz kalmakta, hem de kadın olduğu için fazladan sömürülmekte, bin türlü haksızlığa göğüs germektedir.

Aile içinde de şu benzetme yapılabilir. Belki de erkeğin ilk üretim aracı kadındır. Lenin devrimden sonra şunları söylüyor;

"Ev işleri ağır ve monotondur, kadınların zaman ve güçlerinin büyük bir kısmını helak eder, kafa ve görüşlerini darlaştırır, kalplerini sertleştirir, iradelerini zayıflatır. Kadınların bu durumundan hiç rahatsız olmayan kocaları kadar acı bir örnek verebilir miyim? Erkeklerin ezici çoğunluğu, proleterler de dahil, kadınları bu ağır yükten kurtarabileceklerini akıllarına bile getirmiyorlar. Bu işler "kadın işidir" diyerek, erkek "haysiyet ve gururu" adına kendi rahatlıklarını düşünüyorlar. ... Her erkeğin kendi içinde eski hukukun ona verdiği 'bey ve efendi'liğin gizli bir biçimi yatar." (Lenin'den aktaran Clara Zetkin, *Kadınlar İçin Savaşım*, Fransızca basım, s.114)

Lenin, "bey ve efendi" ideolojisini en son izine kadar silip atmak gerek diyor. Bu nokta, burjuvazinin ahlak diye kadına sunduğu çerçeve ile de yakından bağlıdır.

Burjuva ahlakıyla çevrili kadın

Ahlak, ahlak kuralları, örf ve adetler, yaşam biçimi, aile biçimi, kadın-erkek, anne-baba-çocukların ilişkileri yaşadığımız kapitalist üretim tarzının ürünü, ekonomik düzenin üstyapıya yansımasıdır. Yüzyılların deneyimine sahip burjuvazi, kendi çıkarları için yararlı olan ahlak kurallarını, sınıflar üstü bir ahlak anlayışı gibi göstermeye çalışır. Ebedi, değişmez ve genel olarak insanlığın çıkarlarını yansıtıyormuş gibi gösterilen bu ahlak, bilinçsiz ve hatta bilinçli işçilerin bile içine yer eder. Ahlak kurallarına ilişkin bir ebedi doğru arıyorsak bu olsa olsa ahlak kurallarının, egemen sınıfa göre değiştiğidir.



Ahlak anlayışı hem belli bir üretim biçiminin kendi içinde değişikliğe uğrar, hem de yeni bir altyapı yeni bir üstyapıyı, bu arada yeni bir ahlak anlayışını doğurur. Ancak hiçbir altyapı, bir günde değişmediği gibi, hiçbir yeni üstyapı da bir günde tamamlanıvermez. Bunlar belirli tarihsel dönemler içinde olur ve insanın aktif çalışması bunu yakından etkiler. Altyapı belirli tarihsel koşullarda belirli bir sınıfın aktif savaşımı olmadan değişmez. Altyapı değiştiği gün de, üstyapı kendiliğinden altyapıya kendini uyarlamaz. Üstyapı içinde olan belirli şeyler hemen değişebilir (hukuk, mülkiyet biçimi), ama ahlak, yoğun bir ideolojik savaşım olmadan çabuk ve kolayca değişmez.

"İnsanlar, son çözümlemede, bilinçli ya da bilinçsiz, ahlak kavramlarını, sınıfsal konumlarının dayandığı pratik ilişkilerde, yani üretim ve değişimi yürüttükleri ekonomik ilişkilerde bulurlar." (Engels, *Anti-Dühring*, İngilizce basım, Moskova 1977, s.117)

Yaşadığımız toplumda burjuva ahlakı egemendir. Çift ahlakın kaynağı da odur. Erkekler için ayrı bir ahlak, kadınlar için ayrı bir ahlak. Çok derin kökleri olan, emekçi yığınların içine kadar sızmış çift ahlak, kadınlar üzerindeki toplumsal baskının özüdür. Burjuva ahlakının her türlüsü ile burun buruna yaşamak ve yansıtılmak istenen "kadın imajı"nı silmek zordur. Ama yeni toplumun kuruculuğu gibi bir tarihsel görev üstlenmiş komünistler en başta kendi kişiliklerinden başlayarak çift ahlaka karşı savaş açmalıdırlar.

İşçi sınıfının öncü partilerinin (komünist partilerinin) içine kadar sızmış çifte ahlak anlayışı, hem bu partiler hem de kadının kurtuluş hareketi için bir zaaftır. Hedefe giden yol "toplumsal tekniklerin (yöntemlerin) ve örflerin temel değişikliğini gerektiren uzun bir savaşım yoludur". (Lenin, *Kadın Sorunu*, s.63)

Proleter ahlak da bir sınıf ahlakıdır. O da değişmez, ebedi, mutlak değildir. Ama o bugün geleceğin ahlakını temsil ediyor. "... Ahlak her zaman sınıf ahlakı olmuştur. Ya yönetici sınıfın egemenliğini ve çıkarlarını haklı göstermiştir ya da ezilenlerin bu egemenliğe karşı başkaldırışını ve onların gelecekteki çıkarlarını temsil etmiştir." (Engels, *agy*, s.117)

Sınıf ahlakının olmayacağı bir toplum ancak komünizmdir.

"... Henüz sınıf ahlakının ötesine geçmiş değiliz. Tüm sınıf çatışmalarının ve onların kafalarda hatırlanmasının üstüne çıkan gerçek bir insanlık ahlakı ancak, toplumun sınıf çelişkilerinin üstesinden gelmiş olduğu da değil, hatta pratik yaşamda onları unutmuş olduğu bir aşamada olanaklı olur." (Engels, *agy*, s.118)

Düşman sömürü düzenidir

Sömürü düzeninin ortadan kalkması, kadının kurtuluşunun *başlangıcı* olacaktır. Ama kurtuluşu asıl sağlayacak olan işbölümünün ortadan kalkmasıdır. İşbölümünün ortadan kalkması sürecinde, kadın- erkek işbölümünün de ortadan kalkması gerekecektir. Dolayısıyla kadının gerçek kurtuluşu komünizmde olacaktır.

Sömürü sınıflı toplumdan kaynaklandığı için kadının kurtuluş kavgası sınıf kavgasından ayrı olamaz. Kadının düşmanı erkek değildir. Kadının da erkeğin de düşmanı sömürü düzenidir. İşçi sınıfının ve kadının kurtuluşu bu nedenle birbirine bağlanmıştır.

Kadının kurtuluşunun başlangıcı sömürü düzeninin ve asıl kurtuluşu da işbölümünün ortadan kalkmasıyla gerçekleşecektir demek, kadın sorununun düzelmesi yönünde yapılması gereken herşeyi komünizme bırakmak anlamına gelmiyor tabi. Bugünden yapılabilecek çok şey vardır. Öncelikle hem kadının hem erkeğin eğitimi, özellikle devrimci kesimlerde yoğun bir şekilde ideolojik eğitimi gerekiyor. Erkek şövenizmine karşı mücadele etmek gerekiyor.

Erkek şövenizmi erkeğin kadın karşısındaki haklarını doğrulayan, onu güçlendiren bir düşünce biçimidir. Toplumdan topluma ve toplumun içinde bulunduğu zamana göre içeriği değişik dolabilir. Ama sonuçta kadının ezilmesinin ve erkeğin üstünlüğünün doğallığını savunan bir düşünce biçimidir. Toplumdaki değer yargılarının çoğunda vardır. Üstyapının her yanına sızmıştır. Eşitsizliği *besleyen* bir üstyapı olgusudur. Eşitsizliği doğuran değil tabii, bu çok önemli. Ama eşitsizliğin sürmesinin inanç temellerini yaratıyor. Kadın erkek arasında ne zaman eşitsizlik ortaya çıkıyor, bu eşitsizliğin insan moralinde haklılığını savunmak için de erkek şövenizmi geliyor.

Erkek şövenizmi var diye, kavgayı erkeklere yöneltmek doğru değildir, çünkü aynı dertten erkekler de çekiyor. Ezilen var olduğu sürece, ezen de eşit ve özgür olamaz. Kadın eşitlikten uzak, ezilen bir durumdayken erkek de eşit ve özgür değildir.

Ayrıca önemli bir nokta var ki, o da, erkek şövenizmi yalnızca erkeklere özgü birşey olmadığıdır. Erkek şövenizminin ne denli erkekleri içine almışsa kadınları da o denli içine almıştır. Kadınların da büyük çoğunluğu erkek şövenizmiyle sakattır. Onlar da bir sürü şeyi kendilerine hak görmezken erkeklerine hak görürler. Tüm dünyada erkek şövenizmi hem kadınları hem de erkekleri içine almış bir düşünce biçimidir. Eşitsizliğin sürmesi için destekleyici kaynaklardan bir tanesidir.

Komünist partisinde kadınlar

Kadın sorunu yalnız kadınların sorunu değildir. Bu sorunun bir yarısı kadın, öteki yarısı erkektir. Özellikle komünist partisinde bunu gözden kaçırmak, kadın sorununa gözlerini kapamakla aynı şeydir. Oysa kadın sorunundaki tutumu bir komünist partisinin demokratlığını gösteren ölçütlerden biridir.

Komünist kadınların özel, ayrı bir örgütü olmaz. Komünist kadınların yeri komünist partisidir. Onların erkek yoldaşları ile eşit hak ve görevleri vardır. Bu kesin ve tartışmasız bir ilkedir.

"Partide kadın-erkek ayrımı yoktur. Erkek komünistler eşitliği uygulamalı, kadın komünistler uygulanmasında ısrarlı olmalıdır. Böylece partinin savaşım gücünün sınırları genişler." (*TKP Programı*, s.77)

Komünist partisinde kadınlar ayrı örgütlenmezler ama bu, komünist partisinin kadın sorununa yönelik özel örgütleri olmaz anlamına gelmez. Çalışma gurubu, komite, büro vb. gibi. Bu özel örgütlerin görevi, en geniş kadın yığınının bilincini uyandırmak,

(devamı 10. sayfada)

(Baştarafı 9.sayfada)

onu partinin etkisine almak, en ileri unsurları partiye bağlamaktır. Bunu başarmak için, kadın yığını içinde sistematik bir çalışma yürütmeli, bu yığını eylem içinde eğitmeli, sınıf savaşımına hazırlamalıdırlar.

Kadın örgütlenmesi gözünü neye dikmeli?

Hangi sınıfın kadını olursa olsun, kadın olmaktan gelen ortak sıkıntıları, ortak dertleri vardır. Bunlar kadın olmaktan gelen sorunlardır.

Öte yanda kadınlar bir sınıf değil. Her sınıfın kadını var, erkeği var. Toplumda taşıdığı ağırlığa ve toplumsal kavgada güttüğü hedeflere göre, hangi sınıfın ya da sınıfların kadınları bizi ileriye taşıyacaktır?

Toplumumuzun en büyük gücü, sayıca da en büyük gücü işçi sınıfıdır. Bunun da yarısı kadındır. Öyleyse kadın sorununda, kadın hareketinde, kadın eyleminde işçi kadınların öne gelmeleri için elimizden gelen herşeyi yapmalıyız. İkinci büyük sınıf, çeşitli tutarsızlıkları içinde ama emekçi bir yana da sahip olan küçük burjuvazidir. Aydınlarıyla vb. Bunların da önemli bir yeri vardır. Demek ki kadın hareketinin hedeflemesi gereken iki büyük kadın gücü bizce işçi kadınlarla emekçi kadınlardır.

Çeşitli örgütler içinde kadınlar erkeklerle de biraraya gelerek savaşım verebilirler. Örneğin sendikalarda. Özellikle sendikaların kadın işçiler konusuna çok daha aktif eğilmeleri gerekir. Kadınları savaşımda yalnızca bir yan güç olarak değil, sendikanın yarısını oluşturan eşit bir güç olarak görüp ona göre çalışmaları gerekir ki sendikaların tümüne bu yönde eleştirimiz var. Kadın işçiler sorununda hepsi yaya kalıyor. Sendikaların yapabileceği, işin belli bir yönüdür. Kadın sorununu ele alıp çözmeleri beklenemez. Ya da o yönde programlar önermeleri de beklenemez. Ancak sınıf kavgası içinde, ekmek kavgası içinde kadının konumunu kolaylaştırmak için çok şey yapabilirler.

Bu tür ortak örgütlenmelerin yanı sıra, toplumda kadın sorunu diye özgün bir sorun varsa, mutlaka ayrı kadın örgütlenmelerine de gereksinim vardır. Son yıllarda ortaya çıkmış çeşitli kadın örgütlenmeleri var. Burjuva kadın örgütlenmelerinden, feminist örgütlenmelere, son dönemde de devrimci kadın örgütlenmesine dek örgütler görüyoruz. Devrimci kadın örgütlerinin içinde şu anda çok değişik eğilim ve ölçütler vardır. Nasıl işçi sınıfı toplumun ta göbeğine oturmuşsa ve herşeyde onun gücü, onun hazırlığı ya da hazırlıksızlığı herşeyi belirliyorsa, kadınların savaşımında da aynı şekilde işçi kadınlar zaman içinde öne geleceklerdir. O zaman sanıyoruz kadınların savaşımı daha sağlıklı bir aşamaya yükselecektir.

Kadın örgütlenmeleri örgütsel açıdan bağımsız olmalıdır. Kadınlar örgütlerini kurmada, seçmede, seçilmede ve bu çerçeve içinde istedikleri kararları alıp uygulamada bağımsızdırlar. Yani bir partinin - örgütün - sendikanın kadın kolu değildirler. İdeolojik ve siyasal açıdan ise işçi sınıfının yoluna bağımlı olmalıdır. Bu gönüllü bir bağımlılıktır ve toplumsal gelişmenin isteği bu yöndedir.

Hangi istemler için kavga yükseltilmelidir?

Yukarıda da değindiğimiz gibi kadın sorununda asıl kurtuluşun gerçekleşeceği günlere kadar oturup beklemek olamaz. Kadınların uğrunda "bugünden" kavga yürüteceği haklı istemleri vardır. Bu uğurda verilecek kavga hem kadınların gerçekten kurtulacağı günleri yaklaştıracak, hem de bu kavgayla elde edilecek ürünler kadınların bugünkü konumunun iyileşmesi yönünde katkı yapacaktır. Bunların belli başlılarını şöyle sıralayabiliriz:

" - Kadınların yasalar karşısında tam eşitliğinin sağlanması, kadınları aşağılayan boşanma uygulaması, meşru-gayrımeşru çocuk ayrımı, zina yasası vb. kaldırılması, yeni medeni hukukun hak ve görevlerde tam bir kadın erkek eşitliği anlayışı içinde yeniden yazılması,

" - Ekonomik, kültürel, toplumsal, siyasal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliği, fırsat eşitliği sağlanması. Kadınların gece kurslarına, parti, sendika ve dernek toplantı ve çalışmalarına katılmalarını sağlayacak yatılı kreş, yuva ve ilkokullar açılması ve kadının siyasal yaşama aktif katılmasının önündeki engellerin kaldırılması,

" - Ülkenin somut koşulları gözönünde bulundurularak, tüm yönetim, yasama ve yargı organlarında, parti, sendika, meslek örgütü ve derneklerin karar organlarında kadınların 1/3 oranında bulunmaları, devrimin daha sonraki yıllarında bu oranın %50'ye çıkarılması,

" - Ordu dağıtılıp, yeni halk ordusu, halk milisleri kurulurken, kadınların da katılımının sağlanması,

" - Ev işlerinin toplumsallaştırılması için kollektif yemekhaneler, kollektif çamaşırhaneler açılması,

" - Ev işleri ve çocuk bakımı tam anlamıyla toplumsal bir karaktere sahip olana dek, bu işlerin ortak sorumluluğunun erkek ve kadın tarafından yürütülmesi konusuna gerek yasalarda, gerekse ideolojik eğitimde ağırlık verilmesi,

" - Doğum kontrolü ile hamilelik sürecini kaldırmanın, tüm kadınlara eşit ve parasız bir hizmet olarak sunulması ve bu konularda yaygın eğitim olanakları sağlanması,

" - Kadınların kazançlarından kaybetmemek ve bedelsiz ilaç ve tıbbi yardım almak koşuluyla doğumdan önce ve sonra 8'er haftalık süre için işten serbest bırakılmaları,

" - Kadınların çalıştığı bütün kuruluşlarda kreşler kurulması, emziren analara üç saati geçmeyen aralıklarla, yarım saatin altına düşmeyen teneffüs alma izni, böyle anaların iş günlerinin 6 saate düşürülmesi,

" - Kadınları aşağılayan her çeşit işin yasaklanması, ayrıca kadınların çalıştıkları tüm mesleklerin bu açıdan ele alınarak kadını aşağılayan içerikten çıkarılması,

" - Fahişelerin topluma yeniden kazanılmaları ve üretime katılmaları için özel önlemlerin alınması." (*TKP Programı*, s.45-46)

Yarının özgür, sömürüsüz günlerinin kurulmasında kadınların büyük katkısı olacaktır.

İşçinin Sesi



Bir Sümerbank işçisi konuşuyor

Birimizin sorunu, h pimizin s runu

Sümerbank olarak sorunlarımızı ele alacak olursak, saymakla bitmez. Ama yine de birşeyler saymaya çalışacağım.

Herşeyden önce sağlıksız bir çalışma ortamımız var. Dokuma bölümünün havasının çok rutubetli olması, havalandırmanın az olması ve bu nedenle pamuk tozunun normalin çok çok üstünde olması ciğerlerimizi tahrip ediyor. Şimdiye kadar bu toza karşı hiçbir tedbir alınmış değil.

Basma bölümünde işçi sağlığı için çok tehlikeli olan asit söz konusu. Asitli sularla ve buharlı sularla çalışılıyor. Buna karşı da bir önlem alınmış değil. Boya ve asitleri ister istemez ciğerlerimize teneffüs etmekteyiz. Bu da meslek hastalığına yol açar. Bazılarının ayaklarında çizme var, bazılarında yok. Hemen hemen hepsinin elbiselerinde delikler var. Bunu sorduğumuzda asitli suyun sıçradığını söylüyorlar ve ne yapalım diye ekliyorlar.

Gördüğünüz gibi, sağlığımız büyük bir tehlikede ve bununla ilgili hiçbir şey yapılmıyor. Yalnızca dokuma, basma bölümleri değil, bütün bölümler öyle. Bobin, fitil, harman, iplik vb. gibi bir sürü bölümün hepsinde rutubet, nem, toz ve asitli, benzenli maddelerin sağlığı tahrip etmesi söz konusudur. Bunların hepsi fazla gürültüden sağırlık, sinir bozuklukları ve toz nedeniyle meslek hastalıklarına yol açmaktadır. Hangi tedbirler alınmış söyleyin. Buna bir de yemekhaneyi ekleyelim. Aşçı kadrosunun az olması, yemeklerin kalitesiz çıkması, sağlıksız işçilerin, yani doktordan raporlu olduğu için üretimde çalışamayacak işçilerin yemekhanede çalıştırılması gibi sorunlarla karşı karşıyayız. Yemek yapılacak sebzeler iyi yıkanmıyor, içinde böcek, çöp, taş, kıl, buna benzer çok şeyler görmekteyiz. Tepsiler temiz yıkanmıyor, sürekli yemek kırıntıları bulunuyor.

Bütün işçiler bilirler bunları, binlerce defa sendika yönetimine söyledik, çözüm olmadığı gibi, çaba da yok.

Ya kadın işçilerin sorunları? Hepimizin bildiği gibi, kadınlar çift ezilmekte. Yani hem evde, hem üretimde. Bu yüzden kadın daha fazla ezilmekte. Hamile bir bayan doğum yapana kadar aynı işte çalıştırılıyor. Aynı üretim isteniliyor. Doğumuna bir hafta ya da bir gün kalana kadar çalışan bayanlar var. Sanki işveren doktorla anlaşmalı çalışıyor. Kadın doktora çıktığında, "günün var" diyor, "git bir hafta veya bir ay sonra gel" deniliyor. Ya da muayenehanesine gidip, parayla muayene olunduktan sonra, sigortada bir daha doktora çıkıp, bir ay ya da iki hafta istirahat alınıyor. Sürekli ayakta çalışıldığı için, ayaklarda varisler oluyor.

Emekliliği yaklaşanlar, yani yirmi yıl çalışmış olanlar bile hâlâ sekiz saat ayakta, yine aynı işte çalıştırılıyor, ve onlardan da aynı üretimi vermelerini istiyorlar. Ben bu işi yapamıyorum dediği zaman, al ceketini git, başka birşey yapamayız deniliyor.

Bir sürü kadın rahatsızlıkları, kadın hastalıkları oluyor. Ustalar erkek olduğundan sorunlarımızı anlatamıyoruz. Bir revirimiz var, sanki tiyatro sahnesi. İsmi, işçi reviri ama memurun aile ve çocuklarına bakıyorlar. İşçiyle ilgisi yok.

Fabrikalarda ne bir ambulans var, ne de hastayı taşıyacak bir sedye var. Kısacası nasıl çalıştığımızı, nasıl yaşadığımızı bilemiyoruz. Sorunlarımızı çözecek sendika yöneticisi de bulamıyoruz.

Bir de yuvadaki çocukların sorunları var. Herşeyden önce yuva çocuklara küçük geliyor. İki veya dört çocuk bir karyolada yatıyor. Çocuklar bu yüzden sağlıksız. Birbirinden hastalık kolayca bulaşıyor. Yemekhanede çıkan, zaman zaman bizim bile midemizi bozan yemeklerin aynısı çocuklara da veriliyor. Sürekli çocuklar hasta, sürekli rahatsız.

Çocukları yaşlarına göre odalara ayırmışlar ve oralara kapatmışlar. Çocukların yuvadan alındıktan sonra saldırgan ve sinirli olduklarını görüyoruz. Bunun nedenini sorunca, anneler diyorlar ki, "çocuk gün yüzü görmüyor, elbette olacağı bu". Bir oyun bahçeleri var, ama göstermelik, kesinlikle çocuklarımız bahçede oynatılmıyor. Memurların çocukları oynuyor.

Çocuklarımız biraz rahatsız olsun, hemen anneler çalıştığı bölümden çağrılıyor. "Acele gel, çocuğun rahatsız" deniliyor. İyi de, oradaki hemşire ve doktorlar göstermelik mi? Kısacası çocuk yuvada ama annenin aklı da çocukta.

Bu konuda sendikaya sorular yöneltildi, işyeri temsilcilerine iletildi, sorunlarımızı çözmediler. Şube yöneticileri de biliyor. Hangi soruna çözüm getirdiler?

Bir de vater ve fitil dairelerini üç postayken, iki postaya çevirdiler, gece ve gündüz çalışmaktalar. Bu, bir bayan işçi için daha zor geliyor, hele evliyse çoluk çocuğu varsa. Sabah yat akşam işe gel, sabah işe git akşam eve gel, yat. O, insan değil bir robot yerine konulmuş. Ah bir de para almasalar, hak istemeseler çok iyi olacak. Niye gece vardiyasını kaldırdılar? İşveren enerjiden tasarruf ediyormuş. Demek ki insan sağlığı işverenlere göre tasarruftan önemsiz görünüyor. Biz bunun için binlerce kez sendikaya gittik. Bize işveren 3 ay çalıştırabilir denildi. Fakat neredeyse bir sene oldu. Hâlâ çalıştırılmakta.

Sendika bizim avukatımız, işverene karşı bizi savunmak zorunda ama görevini yapmıyor, işverenle aynı masaya oturuyor, işçinin pazarlığını yapıyor, işçiler işveren için daha nasıl iyi ürün verir diye.

Yeni iplik çeşitleri çıktı, ama hâlâ aynı üretim isteniliyor. Ücreti düşük. Akort sistemiyle ödenmiyor ama akort gibi çalıştırılıyor. Şubeye gidildi, denemedesiniz, Ankara'dan haber gelecek, etüt tutulacak, o zaman sayılacak dediler. Hâlâ çözüm yok.

Biz böyle şube yöneticisi istemiyoruz. Biz, sorunlarımızı tabandan tavana iletecek, tavanda alınacak kararları tabanla uygulayacak şube yöneticileri istiyoruz. İşçinin bu sorunlarını tavana ilettiklerini sanmıyorum, şubede konuşuluyor, orada kalıyor.

İşçi oyuyla başa gelip görevini yapmayanı, ne başkanı olursa olsun işçi oyuyla, gücüyle devirmek zorundayız. Bu da yasal hakkımız.

Artık işçi şunu çok iyi biliyor, işçinin sorununu işçiden başkası çözemez. Sürekli mücadele etmesinin gerektiğini öğrendi. İşçiler eskisi gibi sendika da değiştirmiyor. Aynı sendikada mücadelesini sürdürecek. İş yapmayan sendika yöneticilerini değiştirme zorunluluğunu öğrendi. İşyeri ayırmaksızın, birimizin sorunu hepimizin sorunudur. Hepimizin sorunu dünya işçi sınıfının sorunudur. Bunu da unutmayacağız. İnsan haklarına saygımız var.

Selam olsun işçi sınıfına, selam olsun dünyada üretenlere.

Rojde Bakırcı, Ege

Sonu nerede biteceği bilinmez maceralarına bir devrimciyi daha ortak ettiler

Bir dostun ardından

Yaşamın acımasızlığı bize bir kez daha "arkadaşlığın geçici, yoldaşlığın kalıcı" olduğunu gösteriyor. Yoldaşlık parti çatısı altında anlam kazanıyor. Yalnız insan, partisiz devrimci, serseri mayın gibi sağa-sola çarpmaya devam ediyor.

Onu ilk defa 1978'li yıllarda tanıdım. Devrimci durumun coşkulu yıllarında fırtına gibi esiyordu. Bir ortaokul öğrencisi olarak benim için Bilen yoldaştan sonra adeta tapılacak bir insandı. Örnek bir komünistti.

Partimizdeki bolşevik-menşevik ayrımında bildiğime göre bolşevik saflarda yerini almıştı. Çevresini de *İşçinin Sesi* saflarında örgütlemişti. İzmir-Çiğli'deki barikat savaşlarında bizim gibi küçük yaştaki "devrimciler", onun ajitasyonuyla korkularını yenerek nöbetlerine devam ederdi. Onun bir konuşması tüm kaygılarımızı altüst ederdi.

Sonrasında partimize yönelik operasyon onu bizden aldı. Burjuvazinin zindanlarındaydı. Fakat zaptedemiyorlardı. Cezaevindeki her direnişte yine o vardı. Birlikte hapse tıkıldığı yoldaşlarını da gerçekte çekip götüren oydu. TKEP'li üç devrimcinin ve özellikle İnanç yoldaşımızın katledilmesi sonrasındaki cezaevi görüşmemizde, gözlerinin ağlamaktan morardığı ve sesinin kısıklığı geliyor belleğime.

Mahkeme duruşmalarındaki tavrını nasıl unuturum. Kendi aleyhinde verilmiş ifadelere rağmen, yoldaşlarını korumak için gösterdiği çabayı unutmak ne mümkün? Yoldaşları, arkadaşları konusunda çok kıskançtı. Ama ne yazık ki, bu kıskançlığını parti çıkarları kıskançlığının ardına koyamadı.

M.T. ve arkadaşlarının gidişini duyduğundan sonraki ilk cezaevi görüşmemizde "gidişlerinin mutlaka haklı bir gerekçesi vardır" diyordu bana. Dilim yettiğince yaptığım açıklamalar ona yetmiyordu. İnandığı yoldaşlarının "geçici yol arkadaşı" olabileceğini kabullenemiyordu.

Cezaevinden bir süre sonra, benim bolşevik saflarda olmamı, onun boş bir çaba olarak gördüğünü hatırlıyorum. PKK'nın eylemlerine sempati duyuyordu. Ne tuhaf, benim parti saflarına yaklaştığım yıllarda, o partiden uzaklaşmaya başlamıştı ve bana eskisi gibi hoşgörülü yaklaşmıyordu artık.

Şimdiki durumunu biliyorsunuz. Ben kabullenemiyorum. Gelenekten gelmiş birinin, Mao'cu kökenli bir gurupta yeralmasını reddediyorum. Böyle birşey olamaz. Onun gibi birisinde böyle birşey olmasını küçük hesaplara bağlıyorum. İsveç'teki dostlarının, onu uzun süredir oraya beklemelerine bağlıyorum. İsveç'teki sahte "arayışçılar" ideolojik olarak kazanamadıkları devrimcileri, rahat yaşam vaadleriyle, arkadaş kıskançlığı zaaflarıyla sonunda kazandılar. Sevinsinler. Sonu nerede biteceği bilinmez maceralarına bir devrimciyi daha ortak ettiler.

Yaşam durmuyor yoldaşlar. Yaşamın acımasızlığı bize bir kez daha "arkadaşlığın geçici, yoldaşlığın kalıcı" olduğunu gösteriyor. Yoldaşlık parti çatısı altında anlam kazanıyor. Yalnız insan, partisiz devrimci serseri mayın gibi sağa-sola çarpmaya devam ediyor.

Yaşasın partili kavgamız.

T.Bilir, İstanbul

Savaşımımızda, odağımızı düşmanın üstüne sürelim

İşçilerin g¨nlünü kazanan y¨netime

Merhaba yoldaşlar,

Sizlere komünistlerin de içinde yeraldığı legal alan örgütümüzden söz etmek istiyorum.

Örgütümüz bir süredir içinde bulunduğu tıkanıklığı yakında aşacaktır. Bunun için geçmişteki hatalarımızdan dersler çıkarmak zorundayız. Neler yapıldı ya da yapılamadı geçmişte.

Demokrasi ve devrim savaşımında legal odağımızı düşmanın üzerine süremedik. Burjuvazinin, polisi üzerimize salması, birçok arkadaşımızı gereğinden fazla örgütümüzden uzak tuttu.

Yeni dönemde istek ve gönüllülük temelinde çalışmak isteyen arkadaşlar görev almalıdır. Görevinin gereğini yerine getirmeyen ya da getiremeyecek arkadaşlara aktif görevler verilmemelidir. Legal örgütümüzün kitlesinin gönlünü fethetmiş, onların desteğini alan arkadaşlar yönetim kurulunda yeralmalıdır.

Örgütümüz kendi ilgi alanına giren konularda geri kalmıştır. Yaşam boşluk tanımıyor. İşçiler bizi tanıyor, adımızı duymuşlar ama gitmediğimiz yerlerde "sol"ların cirit attığını gördük.



Şimdi yeni bir döneme girdik. Diğer görüşteki arkadaşlara jest olsun diye yönetim kademelerini onlara bırakmak yanlıştır. Çalışmalarıyla kitleye kendisini kabul ettiren her insan yönetime girecektir. Diğer görüşten arkadaşların bazıları, beni delegelerden kimse tanımıyor, sizin bizi önermeniz gerek diyor. Bu yanlış tutumdur. Hiçbir yoldaş buna prim vermemelidir. Çalışan ve militan eylemler örgütleyen bir yönetimi göreve getirmeliyiz.

Hepinize çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Gani Altıntaş, İstanbul

İşçi sınıfından esen rüzgarlar gençliği etkiliyor

Yakın yaşa

Günümüz Türkiye'sinde siyasal gündemi işçi sınıfımız belirlemekte, gücünü her seferinde ve her olayda kanıtlamaktadır. Gençliğin ve özellikle küçük burjuva konumda olan öğrenci gençliğin gözlerine soka soka önderliğini göstermektedir.

Türkiye'de öğrenci gençliğin eylemlilik çizgisine baktığımızda, bu kesimin küçük burjuva karakteri çok güzel ortaya çıkmakta, çizgisini güçlüden yana, güçlüye göre saptadığı gözlenmektedir. Öğrenci gençlik hareketi, sınıfın eylem çizgisinin yükselip kabarmasıyla birlikte, nitel ve nicel bir artış göstermiş, yine işçi sınıfımızın eylem çizgisinin azalma veya durgunluk gösterdiği dönemde, o da bu rüzgara kapılıp eylemliliği ya en aza ya da hiçe indirmiştir. 1988 yılında işçi sınıfımızın eylemleriyle birlikte, öğrenci gençliğin, özellikle İstanbul öğrenci gençliğinin eylemliliği üst noktaya çıkmış, rektörlük işgalleri, hemen hergün forumlar, yürüyüşler vb. artan bir ivme ile devam etmiştir. Öğrenci gençlik işçi sınıfının devrim yolunda, kendi tarihinin ve halkımızın önemli tarihlerinin yıldönümleri olan 16 Mart, 28 Nisan, 21 Mart, 1 Mayıs, 15-16 Haziran, 10 Eylül, 24 Aralık gibi önemli günlerde coşkun ve büyük katılımlarla, bağımsız ya da işçi sınıfının arkasında büyük eylemler gerçekleştirmiş, bu eylemlerde düzene karşı sesinin en yüksek tonuyla "tek yol devrim", "yaşasın proletarya diktatörlüğü" belgilerini haykırmıştır.

1989 yılında da binlerce işçinin greve çıkmasıyla yine öğrenci gençlik de bu rüzgara kapılarak boykotlarını, yürüyüşlerini, okullardaki polis kulübelerini basmaları, onlarla taşlı-sopalı çatışmalarını sürdürmüş, panzerlerine molotofları ve taşlarıyla karşı koymuş, güzel bir eylem çizgisi gerçekleştirmiştir. Tabii bu eylemleri gerçekleştirirken ya da gerçekleştirme öncesinde bazı çatlak sesler de çıkmıyor değildi. Örneğin, eylemleri dar-gurupsal çıkarları hesabına baltalama, eylemlere sahip çıkma vb. oluyordu. Ancak bu çatlak sesleri de doğru tutum ve kararlılığımızla susturmayı başardık.

İstanbul öğrenci gençliği, Mart 1990'dan sonra grafik olarak bir düşüş göstermeye başlamıştı. Böyle olmasında okulların bu tarihten sonra yoğun bir polis işgaline uğraması da etkili olmuştur. Öğrenci gençlik uzun bir süre iki yakasını biraraya getirip, büyük eylemler gerçekleştiremedi. Yeterli propaganda çalışması yürütmediğinden demokrat kitlesi de geri çekilmeye başladı. Eylemlere katılma oranı azalmaya başladı. Bu da bir kez daha gösterdi ki, kitlelerin sorunlarına yönelik propaganda onların gönlünü kazanmada çok önemlidir.

Tabi bu arada meydanı boş bulan burjuvazi, düzenin bekçisi olan polis teşkilatının da aşınmasını önlemek için ilkin gericileri ve daha sonra sivil faşistleri piyasaya sürdü. Böylece "terör var" yaygarasıyla halkın da tepkisini tıkamaya çalışacaktı.

Daha sonra öğrenci gençlik, işçi sınıfımızın gündemi belirleyen eylemleriyle, grevleriyle, yürüyüşleriyle, vb. yeniden bir ivme kazandı, yeni bir hareketlilik gözlendi. Ancak bu hareketlilik fazla uzun ve etkili olamadı. Çünkü özellikle bazı siyasetlerin yanlış tavır takınmaları nedeniyle (örneğin 6 Kasım boykotunda asılan tehditvari afişler, vb.) kitlelerle yeni bir kaynaşma sağlanamadı.

Sonuç olarak, akademik-demokratik mücadelede, demokratik mücadeleye ağırlık verilip (o da tam ve doğru şekilde değil ya) akademik mücadeleye minimum değer vermek daha doğrusu değer vermemek giderek eylemlerin azalmasını getirmiştir. Ancak sorunlara karşı duyarlı bir perspektif ile kitlelere yanaşılabilir, bilinçlendirilebilir ve böylece bu süreç içinde devrim kavgasına kazanılabilirler.

Kadir Seyit, İstanbul

Şanlı İzmir ayaklanmasının 11. yıldönümünde

Hak sancağı dalgalanıyor

İzmir ayaklanması, işçi sınıfımız açısından, Türkiye devrim tarihine yazılacak bir onurdur. Onun kavgasını boğanların kütüğüne yazılmış bir onursuzluk, ihanet, burjuvazinin ise kalbine derinden saplanamamış bir hançer yarasıdır.

İşçi sınıfımızın tarihsel düşmanı burjuvaziyle, İzmir'de dişe diş kavgasının onbirinci yıldönümü bu şubat. İzmir ayaklanması, işçi sınıfımız açısından, Türkiye devrim tarihine yazılacak bir onurdur. Onun kavgasını boğanların kütüğüne yazılmış bir onursuzluk, ihanet, burjuvazinin ise kalbine derinden saplanamamış bir hançer yarasıdır.

İşçi sınıfımız, 1980 Şubat'ının İzmir'ini, aynı heyecanla, bugün yeni kavgaların içinde yaşıyor. Kavgasını, lider sınıfa yakışır şekilde sürdürüyor.

İzmir ayaklanmasının mantıksal sonucuna gitmemiş olmasının, diğer irili ufaklı nedenlerinin yanında bir ana nedeni vardır. O da, işçi sınıfına kurmaylık edecek, sınıfın diğer bölgelerdeki örgütlü güçlerinin koordinasyonunu sağlayıp, hareketi tek yumruk haline getirecek partinin olmamasıdır. Başka bir deyişle Türkiye işçi sınıfının partisinin o yıllarda başına oturmuş olan oportünist, uzlaşmacı klik, işçi hareketini burjuvaziye satmıştır.

Ayaklanma süresince, partinin içindeki ayrışmadan yeni çıkmış olan Leninciler ise, parti yönetiminin bu ihanetini, güçleri oranında anlatmaya çalışmışlar, İzmir'de barikatlarda en ön sıralarda çarpışmışlardır.

Bırakalım devrimi, İzmir'deki mücadeleyi bile hazmedemeyen bu hainler, ülkenin diğer bölgelerinden gelecek desteğe, dayanışmaya büyük ihtiyacın olduğu o günlerde, ellerinden gelen herşeyi yaparak, sendikaları, dernekleri susturmuşlardır.

Perşembenin geleceği, çarşambadan belli olurmuş. Şimdi, burjuvaziyle, uzun pazarlıklar sonucu, legal partilerini burjuvaca kurmuş olan o günün parti yöneticisi klik, bugunün hesaplarını, Tariş'leri, 1 Mayıs'ları sattığı pazarda kurmuştu.

Sınıfı içerden satarken, bir yanda da, habire günah çıkartanlar artık sınıfın sırtında bir kambur değillerdir. Saflarını tam da kendi istedikleri yerde almışlardır. Bu, hem işçi sınıfı, hem de devrimci hareket için bir kazanımdır.

Halkımızın en doğal hakkı olan, insanca yaşama hakkını gaspetmiş burjuvazi, İzmir ayaklanmasını da bastırdıktan sonra, ülkenin içinde bulunduğu krizi, 12 eylül 1980'de, tersinden, karşıdevrimle çözmüştür. 12 Eylül faşizmi halkımıza yeni acılar getirmiş, burjuvazinin ise nefes almasını sağlamıştır.

Burjuvazinin çektiği nefes darlığı, özelde Türkiye'nin, genelde de dünyanın durumuyla bağlıdır. Emperyalist devletlerin köşe kapmaca oynadığı günümüz dünyasında, Türkiye burjuvazisi, emperyalistleşmek isteğiyle yanmaktadır. O yoğurdun, o kadar bol dağıtılmadığını bildiği için de, işçi sınıfı üzerindeki sömürüyü arttırmakta, işçi emekçi halkı açlık sınırında yaşamaya zorlamaktadır.

Sosyalist ülkelerin tek tek çöktüğü, emperyalizmin ve ajanlarının, komünizmin öldüğünü kanıtlamak için çırpındığı, yeniden paylaşılmaya başlanılan dünyada, Türkiye gördüğü en büyük işçi hareketliliğini yaşıyor.

İşçi sınıfımız düşmanı çatlatıyor. Eline hak sancağını almış, hem kendi, hem de diğer ezilenlerin dertlerine çare arıyor.

Bu arada, ayrı sendika konfederasyonu kurulmasına inatla karşı çıkıp, Türk-İş'te sendikal birliğini pekiştirirken, sendikal demokrasi kavgasını da yükseltiyor. Topluma demokrasi, sendikacılara da liderlik dersi veren işçi sınıfı, burjuvaziyle kavgada da kendisini yetkinleştiriyor.

Maden işçilerinin yarattıkları destan ise, yalnızca etrafı kolaçan edip, burjuvaziye meydan okuma değil, aynı zamanda, kazandığı deneyimin, biriktirdiği enerjinin bir sınamasıdır. Zonguldak tümenlerinin yürüyüşü, yarının milyonlarının yürüyüşünün hangi boyutlarda olacağını da belli etmiştir.

Sınıfın hareketlilik süreci içinde, dostları sevindiren sebepler çoktur. Fakat, bütün bu sevinçleri, topluma mal olmuş bir mutluluğa dönüştürmek için komünist partisinin, pratikteki örgütlülüğünü yükseltmek gerekir. Bizlere düşen görev, sınıfın partisine, Türkiye Komünist Partisi'ne olan ihtiyacını en acil biçimde gidermektir.

TKP, pırıl pırıl fikirleri, sınıfa olan bağlılığı, demokrasi ve devrim kavgasındaki kararlılığı ile işçi sınıfının aradığı öncüdür. Düşmanın rahatını, sınıfımızın da partisizlik orucunu bozalım.

İzmir'lerin bir daha yenilmemesi, halkımızın yüzyıllara dayanan isyan geleneğinin, onurlu tarihine yakışır şekilde devrimle sonuçlanması için, ileri.

H. Kar



İlerleyen süreç çok şeye gebedir

Görevim z yunlarını bozmaktır

Amerika Ortadoğu petrollerini Irak'a içirmem diyor. O da gücün varsa içirme diyor. Amerika ona sahip olduğunda, dünya ekonomisini daha net şekilde istediği gibi yönlendirebileceğini biliyor. Gerçi Japonya gibi ülkeler durumu tedirgin ediyor ama önce Irak'ın işini bir bitirelim, sonra hesaplaşırız düşüncesindeler.

İçinde bulunduğumuz dönemde emperyalist paylaşım savaşı sürerken, bunun ortaya çıkaracağı olası sonuçlarda, Türkiye burjuvazisi her ihtimali gözönüne alarak yaptığı değerlendirmeleri basın aracılığıyla kamuoyuna sızdırmakta. Savaşa karşı tepkiyi minimuma indirgemek için sistemli bir strateji geliştirmekte, bu hedefe ulaşabilmek için ajitasyon ve propagandasını olabildiğince kullanmaktadır.

Gerçekten burjuva basını izleyen herkes, onların uzun erimli çıkarlarını anlamakta pek güçlük çekmese gerek. Ancak özellikle ilerici, devrimci geçinen aydınlar tarafından topluma yanlış hedef gösteriliyor. Buna bir de olanaksızlık yüzünden basını takip edemeyen ya da eline aldığı gazetenin yalnızca büyük harflerini ve spor sayfasını okuyan kesimi eklersek, doğru değerlendirmeleri usanmadan sunmanın önemi artıyor.

Bilindiği gibi emperyalist ülkeler güç dengesine göre paylaşılmış bir dünyada yaşıyoruz. Hal böyleyken bu paylaşımı kabul etmeyen ya da "sorunları" nedeniyle bu paylaşımdan "tatmin olmayan" bir ülke, yeni pay elde edebilmek için kimsenin o payı kendisine vermesini beklemiyor. O halde almak gerekirdi. Ve öyle de yaptılar.

Şu andaki durum Irak açısından pek iyi görünmese de olayların gelişimi çelişkilidir. İran ile olası bir diyaloğun tersi netleştirilememiştir. Kaldı ki, herşeye rağmen Irak'ın kolay yutulur lokma olmadığı, müttefikleri daha uğraştıracağı sürecin uzamasından anlaşılmaktadır.

Burada bir parantez açmak istiyorum. "Hergün milyarlarca dolar masraf ediliyor, aslında herkes uslu uslu yerinde otursa rahat rahat yaşanır" deniyor. Halbuki bu devletler özellikle uzun zamandır, giderlerinin büyük bir kısmını askeri amaçlı yatırımlara yatırıyor. Zamanında askeri endüstriye milyarlar harcanmış, uçaklar, tanklar, füzeler yapılmış veya alınmış. Bunlar için gerekli yedek parça üretecek yan sanayi oluşturulmuş. Öte yanda milyonları bulan askeri, barışta da beslemek zorundalar. Diyeceğim şu ki, zaten bu masraf önceden düşünülmüş ve ona göre fonu ayrılmış durumdaydı. Bunu söylemekle savaş hiç bir ek yük getirmez demek istemiyorum yalnızca yazılanların abartıldığını vurgulamak istiyorum. Savaşın getirdiği esas yük diğer tüm kollara yansıyan ekonomik kriz. Yani piyasa durgunluğudur. Onu da göze alamayanın komşunun tavuğunda zaten gözü olmaz.

Amerika Ortadoğu petrollerini Irak'a içirmem diyor. O da gücün varsa içirme diyor. Günümüzde petrolün ne denli önem kazandığını anlatmaya gerek yok. Amerika ona sahip olduğunda, dünya ekonomisini daha net şekilde istediği gibi yönlendirebileceğini biliyor. Gerçi Japonya gibi ülkeler durumu tedirgin ediyor ama önce Irak'ın işini bir bitirelim, sonra hesaplaşırız düşüncesindeler.

Müttefiklerin cephane ve teknoloji olarak daha üstün olması, geç de olsa bu savaşın galibinin onların olması olasılığını arttırıyor. Özal ve hempaları da bu mantıkla tavırlarını ortaya koydular. Planlarını da bu olasılığa göre hazırlıyorlar.

Tabi hemen gündeme Kürtler geliyor. Kürt devletine kesinlikle karşı olan Özal ve ekibi, biraz daha ılımlı olmaya yaklaşıyor. Yine burjuva basından öğrendiğimize göre, Amerika'nın galibiyetiyle bitecek savaş sonrası Musul ve Kerkük'ü de içeren bölgede bir Kürt devleti kurulması gündemde. Öyle bir durumda oralarla yetinmeyecek olan Kürtlerin Suriye ve Türkiye'den de toprak isteyebilecekleri olası. İşte bu durumda güçler dengesi sonucu belirleyeceği için Türkiye burjuvazisi de yatırımını şimdiden yapıyor. Musul ve Kerkük'te uzun süredir gözü olan Türkiye bunu kaptırmak istemediği gibi, paylaşmaya da razı değil. Onun için önce Kürtleri kandırması lazım. Bu amaçla bazı reformlar gündeme kondu. Kürtçe'nin serbestliği büyük bir olaymış gibi gösterilmeye çalışılıyor. Bir içsavaş durumunda işçi sınıfıyla tek yumruk olmuş Kürt ulusunun kendi sonlarını getireceğini biliyorlar. 141, 142. maddelerin kaldırılması gibi reformlarla da kamuoyunu pasifize etmeyi amaçlıyorlar. (Kaldı ki bunları "iş bittikten sonra" tekrar iptal de edebilirler.)

Hedef, Irak'ın toprak bütünlüğünü korumak istiyor gibi gözüküp, onun topraklarında kendine bağımlı federe bir Kürt ulusu toplamak. Böylece Musul ve Kerkük'e de sahip çıkmak. Bizim görevimiz de onların bu oyununu bozmaktır. İlerleyen süreç çok şeye gebedir.

Türkiye'de bunlar gizlenerek, milliyetçi, şöven duygularla halk galeyana getirilmek istenmektedir. İşçi sınıfının grev ve eylemleri KHK (Kanun Hükmünde Kararname) yetkisi ile ertelenmektedir. Savaş karşıtları da vatan haini gibi gösterilmeye çalışılmaktadır.

Bu dönemde dinci guruplar oldukça farklı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Cumaları, eylem günü haline getirdiler. Savaşı, Hıristiyan-Müslüman savaşı gibi gösterip, Irak'tan yana savaşta yer alınmasını savunan bir mantıkla "savaşa karşılarmış" havası veriyorlar.

Türkiye'de bugün ülkücü hareket erime noktasına gelmiştir. Karşımızda bu kez ülkücüler değil, dinci fanatikler olacaktır. 12 Eylül öncesi polisten destek gören ülkücülerin konumunun, şimdiki dincilere ne oranda yansıyacağı süreçte belli olacaktır.

Derya Deniz, İzmit